

comunica a los interesados que podrán tener conocimiento del texto íntegro de la notificación, o su representante acreditado, a través del Servicio Administrativo de Servicios Públicos, donde obra el expediente.

Zaragoza, 24 de noviembre de 2014. — La jefa del Servicio, Carmen Sancho Bustamante.

Servicio Administrativo de Servicios Públicos Unidad de Dominio Público

Núm. 13.155

De conformidad con lo dispuesto en los artículos 59 y 61 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común (BOE núm. 285, de 27 de noviembre), se hace pública notificación, al no haberse podido practicar las notificaciones oportunas a los interesados que a continuación se relacionan, donde se les requiere presenten documentación necesaria para la renovación de licencias de venta ambulante de los mercadillos de plaza de San Bruno y plaza de San Francisco.

El correspondiente expediente obra en la Unidad de Dominio Público del Servicio Administrativo de Servicios Públicos (plaza del Pilar, 18, 50071 Zaragoza), ante la cual asiste el derecho de alegar por escrito lo que en su defensa estimen conveniente, con aportación o proposición de las pruebas que consideren oportunas, dentro del plazo de diez días hábiles, contados desde el día siguiente al de la publicación de la presente notificación en el BOPZ. Transcurrido dicho plazo sin que se haya hecho uso del derecho para formular alegaciones y/o aportar o proponer pruebas se adoptará la resolución administrativa que resulte pertinente.

NÚMERO DE EXPEDIENTE E INTERESADO:

1.153.001/2014. Asociación Hakuma Matat (Anthony Nuagi Njeru) (Mercadillo Plaza de San Bruno).

0.622.419/2014. Fernando Mombiola Sanz (Mercadillo Plaza de San Bruno).

0.227.286/2014. Miguel Ángel Vela Allué (Mercadillo Plaza de San Francisco).

Zaragoza, 2 de diciembre de 2014. — La jefe del Servicio, Carmen Sancho.

Servicio Provincial de Economía y Empleo

CONVENIOS COLECTIVOS

Empresa Instituto Aragonés de Ciencias de la Salud

Núm. 13.070

RESOLUCIÓN del Servicio Provincial de Economía y Empleo por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del convenio colectivo de la empresa Instituto Aragonés de Ciencias de la Salud.

Visto el texto del convenio colectivo de la empresa Instituto Aragonés de Ciencias de la Salud para los años 2014, 2015 y 2016 (código de convenio 50100282012014), suscrito el día 1 de enero de 2014 entre representantes de la empresa y de los trabajadores de la misma, recibido en este Servicio Provincial, junto con su documentación complementaria, el día 5 de agosto de 2014, requerida subsanación y aportada esta con fecha 13 de noviembre de 2014, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores y Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Este Servicio Provincial de Economía y Empleo acuerda:

Primero. — Ordenar su inscripción en el Registro de convenios colectivos de este Servicio Provincial, con notificación a la comisión negociadora.

Segundo. — Disponer su publicación en el BOPZ.

Zaragoza, 21 de noviembre de 2014. — La directora del Servicio Provincial de Economía y Empleo, María Pilar Salas Gracia.

TEXTO ARTICULADO DEL I CONVENIO COLECTIVO DEL INSTITUTO ARAGONÉS DE CIENCIAS DE LA SALUD

TÍTULO PRIMERO

OBJETO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

Artículo 1.º El presente convenio colectivo regula las relaciones jurídico-laborales entre el Instituto Aragonés de Ciencias de la Salud (IACS) y los trabajadores a su servicio. Quedan excluidos de la aplicación del mismo:

- Director gerente y directores de Área.
- Personal vinculado con contrato de alta dirección.
- MIREs de Salud Pública y Preventiva.

Art. 2.º Cuando el convenio recoja la expresión “trabajador” o “hijo” deberá ser entendida en todo caso referida tanto al género masculino como femenino. Se entenderán igualmente ampliadas en dicho sentido las acepciones que se refieran a cualquiera de ellas.

Todas las referencias a hijos que figuren en el presente convenio colectivo incluirán a aquellos menores que se encuentren en régimen de tutela o acogimiento preadoptivo o permanente, tanto del solicitante como de su cónyuge, pareja de hecho o persona con quien conviva maritalmente.

La referencia a grado de afinidad incluye la del trabajador por su vinculación con el cónyuge, pareja de hecho o persona con quien conviva maritalmente. (Ver anexo I, grados de consanguinidad o afinidad).

Art. 3.º El presente convenio colectivo es de aplicación a todo el personal que preste sus servicios para el IACS en la provincia de Zaragoza.

Si durante la vigencia de este convenio colectivo se crean centros de trabajo en las provincias de Huesca o Teruel, en tanto se promueva en dichos centros la negociación del convenio colectivo conforme a lo establecido en el artículo 87 del Estatuto de los Trabajadores, el IACS aplicará a los trabajadores que contrate en dichas provincias las mismas condiciones de trabajo que las establecidas para el personal que presta sus servicios en la provincia de Zaragoza.

Art. 4.º El presente convenio colectivo entrará en vigor desde el día siguiente al de su publicación, siendo su duración de dos años a partir de su entrada en vigor.

Art. 5.º La denuncia del presente convenio deberá hacerse por escrito con un mínimo de tres meses de antelación al vencimiento de su período de vigencia.

Una vez denunciado el presente convenio, quedará prorrogado en sus propios términos, hasta tanto no se logre acuerdo expreso sobre nuevo convenio.

Art. 6.º Comisión paritaria.

1. La comisión paritaria es el órgano de interpretación y vigilancia de la aplicación de las normas del presente convenio.

2. Son funciones de la comisión paritaria:

a) El conocimiento y resolución de las cuestiones en materia de aplicación e interpretación del convenio colectivo con carácter preceptivo, previo al planteamiento formal del conflicto en el SAMA o ante el órgano judicial competente.

b) La vigilancia del cumplimiento de lo pactado y estudio de la evolución de las relaciones entre las partes, para lo cual, éstas pondrán en su conocimiento cuantas dudas y discrepancias interpretativas surjan como consecuencia de su aplicación.

c) La intervención, a petición de cualquiera de las partes afectadas, en caso del desacuerdo en la modificación sustancial de condiciones de trabajo establecidas en este convenio colectivo y en descuelgue salarial.

d) El desarrollo de funciones de adaptación o, en su caso, modificación del convenio durante su vigencia.

e) El conocimiento y resolución de las discrepancias tras la finalización del período de consultas en materia de modificación sustancial de condiciones de trabajo o inaplicación del régimen salarial de los convenios colectivos.

3. La comisión paritaria se compondrá de dos vocales por cada una de las partes firmantes del presente convenio, pudiendo asistir asesores, con voz y sin voto.

4. La comisión se reunirá cuando lo solicite una de las dos partes con antelación mínima de dos semanas, debiendo pronunciarse por escrito sobre las cuestiones a ella sometidas en el plazo máximo de quince días a partir de la fecha en que se reúna.

5. Los acuerdos de la comisión paritaria, en la interpretación del presente convenio, siempre que se adopten por unanimidad, tendrán el mismo valor que el texto de éste. En cualquier caso, los afectados por la interpretación dada podrán recurrir ante la jurisdicción competente en defensa de su interés.

6. En lo no establecido en el presente artículo, se estará a lo establecido en norma de rango superior.

Art. 7.º Procedimiento de solución extrajudicial de conflictos colectivos.

Se acuerda adherirse al acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales en Aragón (ASECLA). Con esta adhesión, las partes manifiestan su voluntad de solucionar conflictos laborales que afecten a trabajadores y empresa, incluido en el ámbito de aplicación de este convenio, en el Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje (SAMA), sin necesidad de expresa individualización, según lo establecido en el ASECLA y en su Reglamento de aplicación o normas que los sustituyan. Se someterán a las actuaciones del ASECLA los conflictos colectivos de interpretación y aplicación del convenio colectivo o de otra índole que afecte a los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente convenio colectivo. En los conflictos individuales se estará a lo establecido en el artículo 69 de la Ley de la Jurisdicción Social.

Art. 8.º Condiciones más beneficiosas.

La entrada en vigor de este convenio implica la sustitución de las condiciones laborales vigentes hasta la fecha por las que en él se establecen, por estimar que en su conjunto, y globalmente consideradas, suponen condiciones más beneficiosas para los trabajadores, quedando, no obstante, subordinadas a cualquier disposición de carácter general que pudiera tener efectos más favorables y sin perjuicio en todo momento de la aplicación de la legislación vigente.

Se respetarán, manteniéndose estrictamente “ad personam”, las condiciones particulares que, con carácter global y en cómputo anual, excedan del conjunto de mejoras del presente convenio y vengán derivadas de norma preexistente o convenida colectivamente.

TÍTULO II

CONDICIONES ECONÓMICAS

Art. 9.º Retribuciones.

a) Salario base: será para cada categoría el que figure en el anexo II del presente convenio colectivo, entendiéndose siempre como bruto y en cómputo anual.

b) Antigüedad: este complemento de carácter personal consistirá en la percepción por el trabajador de las cantidades establecidas por trienios para el personal en las tablas salariales que figuran en el anexo II.

Los trienios se devengarán desde el día en el que se cumplan tres o múltiplos de tres años de servicios y tendrán efectos económicos desde el momento en el que se perfeccionen.

Tendrán derecho a este complemento los trabajadores que presten sus servicios bajo cualquier modalidad contractual. En ningún caso el complemento de antigüedad será objeto de compensación o absorción.

Los trabajadores podrán solicitar, previa acreditación correspondiente, el cómputo de los servicios o la acumulación de la antigüedad en los mismos términos que la legislación de reconocimiento de servicios prestados para el personal funcionario.

c) Pagas extraordinarias: los trabajadores tendrán derecho a la percepción de dos pagas extraordinarias que se devengarán semestralmente en los meses de junio y diciembre de cada año, abonándose ambas por la cuantía resultante de dividir por catorce el salario fijo bruto anual correspondiente al nivel de clasificación profesional en que se encuentre el trabajador más la antigüedad.

A los trabajadores que ingresen o cesen en el transcurso del año se les abonarán las pagas extraordinarias prorrateando su importe en relación al tiempo de servicio prestado dentro del semestre.

d) Complemento de productividad: los trabajadores que así lo tengan reconocido en las tablas anexas del presente convenio, en función de los objetivos alcanzados tendrán derecho a la percepción de un complemento de productividad, cuantificado según categorías en el anexo II del presente convenio colectivo, en cómputo bruto anual.

e) Actualización de retribuciones: Las retribuciones se actualizarán anualmente en el mismo porcentaje que lo hagan las retribuciones de los empleados públicos de la Comunidad Autónoma de Aragón.

f) Ayudas por proyectos: las retribuciones podrán verse complementadas en virtud de ayudas por proyectos previa justificación de las mismas y aprobación mediante resolución del director-gerente del IACS. A tal efecto se creará un complemento específico en función de la cuantía designada por el proyecto a complementar. El complemento que se aplique en virtud de lo anterior, tendrá carácter temporal y no consolidable. Trimestralmente se informará al Comité de Empresa de los casos ocurridos.

g) Complementos por puestos del trabajo: estos complementos son de índole funcional y su percepción depende exclusivamente del ejercicio de la actividad profesional en el puesto asignado, por lo que no tendrán carácter consolidable. La valoración de estas condiciones y la asignación de estos complementos a los puestos de trabajo así como la determinación de sus cuantías serán objeto de negociación entre la Gerencia y el comité de Empresa, pudiendo los trabajadores solicitar el reconocimiento de la efectiva concurrencia de las condiciones citadas a través de la comisión paritaria. Complementos de puestos de trabajo podrán ser, entre otros, el complemento de turnicidad, el complemento de trabajo en sábado, domingo y/o festivo o el complemento de disponibilidad permanente.

Art. 10. *Desplazamientos y dietas.*

1. Se entenderá por dieta la contraprestación económica diaria que deba abonarse al trabajador para compensar los gastos de manutención y alojamiento que deba realizar como consecuencia de un servicio realizado en municipio distinto al del centro de trabajo y residencia del trabajador.

2. Las cuantías y el régimen de devengo a percibir durante la vigencia de este convenio serán las establecidas en la normativa estatal que regule las indemnizaciones por razón de servicio, que será sustituido, en su caso, por la normativa autonómica que regule las mencionadas indemnizaciones.

El uso de vehículo particular, previa autorización, dará lugar a la indemnización establecida en la normativa que regule las indemnizaciones por razón de servicio.

El pago de las dietas por parte del IACS se realizará a mes vencido, desde el momento en que el IACS tenga conocimiento del mismo.

TÍTULO III

JORNADA, DESCANSOS, PERMISOS Y VACACIONES

Art. 11. *Jornada de trabajo y horario.*

La distribución horaria regulada en el presente artículo, que a continuación se detalla, no será de aplicación al personal investigador, definiéndose como tal al personal que desarrolla líneas de investigación que contribuyen a la ampliación del conocimiento científico.

1. Jornada laboral anual ordinaria.

La jornada máxima anual será de 1.675,20 horas anuales de promedio en cómputo anual, una vez descontados los días de vacaciones, asuntos propios, los festivos nacionales, festivos autonómicos, festivos locales y el 24 y 31 de diciembre.

En los contratos a tiempo parcial, se estará a los efectos de jornada, a lo expresamente determinado en el contrato, o en su defecto, al cálculo proporcional correspondiente a la aplicación del porcentaje a la jornada anual establecida.

Se reconoce un descanso diario de 30 minutos que computará como tiempo de trabajo, en jornada continuada salvo que se realice una jornada reducida de más del 25% de la jornada ordinaria en cuyo caso no corresponderá descanso. En ningún caso coincidirá con el inicio o final de la jornada diaria, salvo autorización expresa.

2. Régimen de jornada regular e irregular.

La distribución horaria de la jornada de trabajo efectiva anual se establecerá teniendo en cuenta lo siguiente:

a) La jornada laboral será continuada de lunes a viernes con el siguiente horario:

- Horario de mañana: el horario de obligado cumplimiento será de 9:00 a 14:00 horas de lunes a viernes. El horario de entrada al centro de trabajo estará comprendido entre las 8:00 y las 9:00 horas. Hasta la existencia de un sistema de fichaje, el horario de entrada al centro de trabajo será en intervalos de treinta minutos (8:00, 8:30 y 9:00) según se establezca en el cuadrante horario de cada trabajador.

- Horario de tardes: dos tardes a la semana de un mínimo de dos horas de duración.

- En todo caso, los días que el trabajador realice su prestación en horario de mañana y tarde, existirá una pausa retribuida de una hora de duración entre el horario de mañana y tarde.

b) En aquellos servicios que debido a la especial prestación del mismo requieran un horario diferente que pueda ser prevista con una antelación mínima de dos meses deberá acordarse previa negociación con los representantes de los trabajadores una distribución irregular de la jornada diferente a la establecida en el punto anterior.

El sistema de compensación de estas horas será hora por hora las primeras catorce horas mensuales distribuidas irregularmente. A partir de la decimoquinta hora mensual se compensará según lo establecido en el artículo 14 del presente convenio colectivo.

En los casos en que surjan necesidades sobrevenidas no previstas con la citada antelación, cabrá una distribución irregular de la jornada no superior a cinco horas mensuales que se compensarán igualmente según lo previsto en el artículo 14 del presente convenio colectivo, informándose trimestralmente a los representantes de los trabajadores.

El ajuste horario se realizará en un plazo máximo de dos meses desde la realización de las horas.

c) Sin perjuicio de lo anterior, se determina con carácter general una jornada de distribución irregular, que se desarrollará con una minoración de la jornada durante los meses de verano, así como durante las correspondientes fiestas locales teniendo en cuenta lo siguiente:

—El horario de verano estará comprendido desde el 15 de junio hasta el 15 de septiembre, con una jornada continuada de solo mañanas de 7 horas al día, manteniéndose los criterios de entrada al centro de trabajo definidos en el apartado anterior de este convenio, y garantizando que todos los servicios estarán cubiertos entre las 9:00 y 15:00 horas. Hasta la existencia de un sistema de fichaje, el horario de entrada al centro de trabajo será en intervalos de treinta minutos (8:00, 8:30 y 9:00) según se establezca en el cuadrante horario de cada trabajador.

—Horario de fiestas del Pilar: jornada continuada de seis horas, manteniéndose los criterios de entrada al centro de trabajo definidos en el apartado anterior de este convenio, y garantizando que todos los servicios estarán cubiertos entre las 9:00 y 13:30 horas.

Hasta la existencia de un sistema de fichaje, el horario de entrada al centro de trabajo será en intervalos de treinta minutos (8:00, 8:30 y 9:00) según se establezca en el cuadrante horario de cada trabajador.

d) Los cuadrantes horarios de los trabajadores podrán ser modificados a solicitud del trabajador, respetando los criterios establecidos en el presente artículo, notificándose al responsable de cada área o unidad antes del día 10 del mes anterior al que hubiera de producir sus efectos, salvo que el trabajador hubiera optado por la jornada continua flexible en cuyo caso no se podrán modificar los cuadrantes horarios.

3. Flexibilización horaria.

Para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, se garantizará, dentro de la distribución de la jornada laboral, la existencia de flexibilidad horaria en los siguientes términos:

—Los trabajadores que tengan a su cargo personas mayores, hijos menores de doce años o personas con discapacidad, así como quien tenga a su cargo directo a un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que padezca enfermedad grave, tendrán derecho a flexibilizar en un máximo de una hora el horario fijo de su jornada.

—Los trabajadores que tengan hijos con discapacidad psíquica, física o sensorial tendrán derecho a dos horas de flexibilidad horaria a fin de conciliar los horarios de los centros de educación especial y otros centros donde el hijo discapacitado reciba atención, con los horarios de los propios puestos de trabajo.

La flexibilidad horaria quedará condicionada a los horarios de apertura del centro de trabajo donde el trabajador presta sus servicios, sin que una minoración en el número de horas de apertura del centro suponga el reconocimiento de un menor número de horas de trabajo a realizar por el trabajador. Igualmente, la aplicación de la flexibilidad horaria supondrá por parte del trabajador la realización del número de horas de trabajo que estén establecidas para cada semana.

Se establecerán los mecanismos apropiados para hacer viable la flexibilidad recogida en este convenio y su gestión.

La flexibilización horaria causal prevalecerá sobre la jornada continua flexible a la hora de su concesión.

4. Jornada continua flexible.

a) Los trabajadores que lo deseen, previa solicitud al director de Área correspondiente, podrán acogerse a una jornada continua flexible durante la

cual el trabajador realizará su jornada semanal regular ordinaria en horario continuo de mañanas. Las condiciones de la misma serán:

—La presencia de un mínimo de tres trabajadores por tarde y por Área (entendiéndose por Área las de gestión, de transferencia y de investigación) y un mínimo de un trabajador en cada servicio científico técnico (SCT), garantizándose el servicio con estos mínimos hasta las 18:00 horas de lunes a jueves, y hasta las 15:00 los viernes. Para ello, si fuera necesario, y solo en caso de no cubrirse los mínimos entre el personal no acogido a esta jornada, se establecerán cuadros horarios anuales, entre las personas que deseen acogerse a dicha jornada con el fin de cubrir los mínimos establecidos en este apartado.

—El horario de entrada al centro de trabajo del personal acogido a esta jornada flexible estará comprendido entre las 8:00 y 9:00 horas y el de salida entre las 15:48 y 16:48, respectivamente de lunes a viernes, según se establezca en el cuadrante horario de cada trabajador.

—El tiempo de descanso diario será de cuarenta y cinco minutos, incluidos en los mismos los treinta minutos de período de almuerzo, computándose como tiempo de trabajo, siendo obligatoria la presencia del trabajador en su puesto de trabajo en horario de 9:00 a 13:00 horas. En ningún caso este descanso coincidirá con el inicio o final de la jornada diaria.

b) Cobertura de los servicios.

La cobertura de los servicios no puede verse afectada con motivo de la implantación de la jornada continua flexible.

La atención al personal investigador o profesional sanitario no sufrirá modificación alguna, por lo que las áreas o unidades afectadas deberán alcanzar acuerdo con sus trabajadores, antes de autorizar el cambio en la modalidad de jornada.

c) Horario de permanencia obligada.

—Será obligatoria la presencia del trabajador en el centro de trabajo de 9:00 a 13:00 horas ininterrumpidamente, salvo causas excepcionales debidamente justificadas y comunicadas al responsable del área o unidad.

—La permanencia de los trabajadores en puestos de apoyo a la alta dirección, reuniones programadas o cualquier otra situación que lo requiera, tendrán consideración singular y deberán acordarse con el responsable de cada área o unidad estando sujetas en su regulación y compensación al artículo 11.2 b) del presente convenio colectivo.

—A partir de las 13:00 horas el empleado podrá ausentarse del puesto de trabajo cuarenta y cinco minutos, siempre y cuando las necesidades del servicio queden cubiertas. De igual modo, el resto del horario se cumplirá según las necesidades e intereses personales del empleado, de acuerdo con el responsable del área o unidad plasmado en su cuadro horario, a fin de garantizar que las necesidades del servicio queden cubiertas.

d) Disfrute del descanso.

La precitada pausa de trabajo no disfrutada por causas imputables al trabajador, se considerará como pausa disfrutada y no compensable.

e) Opción por la jornada continua flexible.

El empleado podrá manifestar su voluntad de acogerse a la jornada continua flexible por escrito, mediante modelo normalizado en el anexo IV.

Tanto la opción de acogerse a la nueva modalidad de horario como el abandono de la misma deberá notificarse al responsable de cada área o unidad antes del día 10 del mes anterior al que hubiera de producir sus efectos.

El período mínimo de permanencia será de seis meses, salvo causas debidamente justificadas y autorizadas por el director de Área correspondiente. Transcurrido dicho período, la opción por la jornada continua flexible se entenderá automáticamente prorrogada salvo manifestación en contra expresa del empleado.

La primera vez que se solicite tiene una permanencia de tres meses.

Art. 12. *Calendario laboral anual.*

Se establecerá un calendario laboral que deberá incorporar la distribución de la jornada mediante el correspondiente cuadro horario, de tal forma, que pueda organizarse el trabajo mediante la correspondiente planificación anual, publicitándose adecuadamente. Este calendario se negociará con el comité de empresa y se adaptará a las necesidades de la empresa, previamente informadas y justificadas al comité de empresa.

Art. 13. *Reducciones de jornada por guarda legal.*

La reducción de la jornada por guarda legal constituye un derecho individual del trabajador y se aplicará sobre la jornada anual pactada en el presente convenio colectivo.

Los supuestos que darán derecho a una reducción de jornada por guarda legal serán los siguientes:

1. Cuidado de un menor de doce años.

Los trabajadores que por razones de guarda legal tengan a su cuidado directo algún menor de doce años o discapacitado físico psíquico o sensorial que no desempeñe actividad retribuida tendrán derecho a una reducción de hasta un medio de su jornada de trabajo con la disminución proporcional del salario.

2. Cuidado de un anciano, discapacitado físico, psíquico o sensorial o familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Los trabajadores que tengan que encargarse del cuidado directo de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida tendrán derecho a una reducción de la jornada de trabajo de hasta un medio de su jornada, con la disminución proporcional del salario.

3. Cuidado de un familiar en primer grado de consanguinidad o afinidad por razón de enfermedad muy grave.

Los trabajadores, para atender el cuidado de un familiar en primer grado de consanguinidad o afinidad, por razón de enfermedad muy grave y por el plazo máximo de un mes, tendrán derecho a solicitar una reducción de hasta el 50% de su jornada laboral sin merma retributiva.

El ejercicio de este derecho será compatible con el permiso por enfermedad grave contenido en el artículo 17.2 d) de este título. Esta reducción de jornada se verá minorada, en su caso, en el equivalente a los días utilizados por el permiso por enfermedad grave.

4. Cuidado de hijos prematuros.

En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que por cualquier causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, el trabajador tendrá derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones.

Art. 14. *Horas extraordinarias y exceso de jornada.*

1. Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada laboral anual.

Las horas extraordinarias realizadas se registrarán mensualmente y su realización deberá comunicarse a los representantes de los trabajadores mediante resúmenes trimestrales.

2. Las horas extraordinarias deberán ser solicitadas con antelación por los directores de Área o por el trabajador, en caso de que vea la necesidad, según procedimiento establecido en el anexo V. No tendrán la consideración de horas extraordinarias:

- Las realizadas de forma unilateral por el trabajador.

- Las realizadas por razones ajenas a la dirección e imputables al trabajador.

- Las que el trabajador, en su actividad laboral y en su jornada habitual, realice fuera del centro de trabajo de la empresa, ya que tendrán el carácter de actividad ordinaria.

- Las realizadas como consecuencia de viajes y/o desplazamientos por motivos de trabajo y/o formación, dentro de la jornada habitual.

3. Las horas extras se clasifican:

- a. Estructurales o de fuerza mayor: que son aquellas que deben realizarse por una necesidad perentoria, un problema puntual o por razones de urgencia, para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, así como las definidas en el Real Decreto 2.064/1995, de 22 de diciembre, y demás disposiciones vigentes en la materia. Son ocasionales y no previsibles. No se tendrá en cuenta, a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria laboral, ni para el cómputo del número máximo de las horas extraordinarias autorizadas, el exceso de las trabajadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, sin perjuicio de su compensación como horas extraordinarias.

- b) No estructurales: no podrán exceder el límite de sesenta horas al año.

4. Compensación:

- a) Con tiempo de descanso, previo acuerdo entre el trabajador y el director de Área a disfrutar preferentemente dentro de los cuatro meses siguientes a su realización, a razón de una hora y media de descanso por cada hora de exceso diurna trabajada y dos de descanso por cada hora de exceso festiva o nocturna trabajada, contabilizándose en todo caso cuarenta y cinco minutos por tiempo de desplazamiento.

- b) Retribución de cada hora extraordinaria con un incremento del 50% en hora de exceso diurna o 100% en hora de exceso festiva o nocturna, sobre el valor de la hora ordinaria. Solo serán retribuidas aquellas horas extraordinarias que sea imposible compensar con tiempo de descanso por imposibilidad de organización del trabajo del departamento, previo informe del director de Área correspondiente, y conforme a lo establecido en el procedimiento de regulación de horas extras.

Art. 15. *Descanso semanal y entre jornada.*

El descanso semanal será de dos días coincidentes con el fin de semana, salvo en los supuestos específicos de investigadores y personal investigador, que los podrán disfrutar en otros días de la semana cuando por necesidades específicas de su proyecto deban acudir a su puesto de trabajo en días coincidentes con el fin de semana.

El descanso mínimo entre jornada será de doce horas. En el caso de viajes y/o desplazamientos por motivos de trabajo, a efectos del descanso mínimo diario se considerará como hora de finalización de la jornada, el momento en el que el trabajador llegue a su domicilio particular, considerándose a estos efectos un tiempo de cuarenta y cinco minutos por desplazamiento.

Art. 16. *Vacaciones y fiestas retribuidas.*

1. Régimen general.

El personal afectado por este convenio tendrá derecho a unas vacaciones anuales de veintidós días laborables por año completo de servicio o en forma proporcional al tiempo de servicios efectivos en caso de no alcanzar el año completo. A estos efectos no se considerarán días laborables los sábados.

Las vacaciones se disfrutarán dentro del año natural, preferentemente entre el 15 de junio y 15 de septiembre.

La Dirección de Área correspondiente podrá autorizar el disfrute fuera de las fechas indicadas. La solicitud deberá realizarse con, al menos, quince días de antelación al inicio de las mismas.

Las vacaciones se podrán disfrutar de forma ininterrumpida o partidas, como máximo, en tres períodos, estableciéndose un mínimo de cinco días laborables. Se podrán sacar hasta un máximo de cinco días de vacaciones, amplia-

bles de manera excepcional hasta siete, para disfrutar de manera individual o conjunta, autorizados por el director de Área correspondiente. En este último caso los días se solicitarán con cuarenta y ocho horas de preaviso.

Las vacaciones deberán ser autorizadas por la Dirección de Área correspondiente en los impresos establecidos en el anexo VI. En el caso de personal investigador/apoyo a la investigación, deberán ser firmadas previamente por el investigador responsable/técnico responsable, y autorizadas por la dirección del área de investigación. Para ello, deberá remitirse el impreso ya firmado por el Investigador responsable/técnico responsable a la secretaría del Área de investigación.

El derecho a vacaciones no es susceptible de compensación económica. No obstante, el personal que cese tendrá derecho al abono de salario correspondiente a la parte de vacaciones devengadas y no disfrutadas, dentro de la liquidación por su baja en el IACS.

En caso que de acuerdo con los supuestos en la legislación vigente, el trabajador no hubiera podido disfrutar todas o parte de las vacaciones por incapacidad en el año natural, deberá acordar su disfrute con la Dirección de Área, en el plazo máximo de dieciocho meses posterior al último día del año en el que se generaron las vacaciones.

El calendario vacacional del período de verano deberá estar aprobado con anterioridad al 15 de abril.

No obstante, si por necesidad de la organización del IACS es preciso cerrar el edificio en período vacacional y este permanece sin actividad, las vacaciones del personal se harán coincidir con ese período. Cuando el período de cierre sea superior a dos semanas precisará el acuerdo de los representantes de los trabajadores. En todo caso, se garantizarán los períodos mínimos de cinco días previstos en este apartado.

2. Fiestas retribuidas:

Además de las previstas en el artículo 37.2 del Estatuto de los Trabajadores, serán igualmente fiestas retribuidas y no recuperables para todo el personal afectado por el presente convenio los días 24 y 31 de diciembre.

Las fiestas no recuperables que coincidan con el descanso semanal serán disfrutadas por el trabajador en las dos semanas inmediatamente posteriores o el viernes inmediatamente anterior a su acaecimiento, conforme a la distribución fijada en el calendario anual o cuadro horario individual, previa autorización del director de Área correspondiente, y garantizándose en todo momento la cobertura del servicio.

Art. 17. Permisos y licencias.

Ambas partes se comprometen a buscar una utilización no abusiva de los permisos contemplados en este artículo e igualmente a no obstaculizar su disfrute. La concesión de los permisos contemplados en este artículo requerirá que el trabajador lo comunique previamente a la Dirección del IACS, justificándolo y acreditándolo debidamente. La denegación de los mismos deberá ser siempre motivada y por escrito.

La ausencia injustificada al trabajo conllevará el descuento proporcional del salario sin perjuicio de las sanciones previstas en este convenio colectivo. Se informará bimestralmente a los representantes de los trabajadores de los casos que se produzcan.

Por lo que respecta a la clasificación de permisos y licencias, se estará a lo establecido en el artículo 37.3 del Estatuto de los Trabajadores estableciéndose además los siguientes permisos:

A) Permisos por circunstancias familiares y personales. Los trabajadores, previo aviso y justificación adecuada en su caso, tendrán derecho a disfrutar de permisos retribuidos por algunos de los motivos y períodos de tiempo que a continuación se señalan:

a) Por matrimonio o inscripción en el correspondiente registro de parejas estables no casadas, veinte días naturales iniciándose su cómputo el primer día laborable. Como justificante para el disfrute de esta licencia deberá aportarse copia del libro de familia o certificado de registro civil.

Este permiso será también disfrutado por las parejas estables no casadas, tomando como referencia para su disfrute la fecha de inscripción en el Registro administrativo existente al efecto en cada Comunidad Autónoma, lo que deberá acreditar fehacientemente.

En el caso de que se hubiera disfrutado parte o la totalidad del permiso, y al final no se celebrara el matrimonio o no se produjera la inscripción en el Registro, los días disfrutados se descontarán de vacaciones.

b) Por divorcio, separación legal o nulidad, dos días desde la firma de la resolución judicial o canónica.

c) Por fallecimiento de:

—Cónyuge, pareja de hecho o persona con quien conviva maritalmente, hijos, padres, hermanos, y suegros, seis días. El resto de parientes hasta el primer grado de afinidad, tres días, a los que se añadirán dos días más si existe desplazamiento debidamente acreditado, siempre que supere los 100 kilómetros y sea a lugar distinto de la residencia del trabajador

—El resto de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, dos días, a los que a añadirá dos días si existe desplazamiento, debidamente acreditado, siempre que supere los 100 kilómetros y sea a lugar distinto de la residencia del trabajador.

El permiso de iniciará el día del hecho causante, salvo que en el momento de producirse se hubiera cumplido un tercio de su jornada.

d) Por enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica.

Los trabajadores tendrán derecho a cinco días por enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica, y posterior convalecencia en el domicilio, del cónyuge, pareja de hecho o persona con quien conviva maritalmente, hijos, padres y hermanos, que se utilizarán durante el proceso terapéutico del que trae causa, debiendo justificarse debidamente.

El disfrute ininterrumpido o fraccionado de los permisos por enfermedad o intervención quirúrgica que exija ingreso hospitalario podrá iniciarse, a elección del trabajador, a partir del hecho causante, durante el ingreso hospitalario o a partir del día del alta hospitalaria cuando necesite ser atendido en el domicilio. En todos los casos se necesitará justificante médico que acredite la situación.

En el resto de parientes hasta el primer grado de afinidad tres días a los que a añadirán dos días más si existe desplazamiento, debidamente acreditado, siempre que supere los 100 kilómetros y sea a lugar distinto de la residencia del trabajador

En el resto de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad dos días a los que a añadirá dos días si existe desplazamiento, debidamente acreditado, siempre que supere los 100 kilómetros y sea a lugar distinto de la residencia del trabajador.

Este permiso será compatible con la reducción de la jornada por un familiar en primer grado de consanguinidad o afinidad por razón de enfermedad muy grave contenido en el artículo 13.4.

e) Por hijos prematuros.

Los trabajadores tienen derecho a ausentarse del lugar de trabajo hasta un máximo de dos horas diarias en los casos de nacimiento de hijos prematuros o en los que, por cualquier motivo, éstos tengan que permanecer hospitalizados a continuación del parto.

f) Para recibir atención médica y para someterse a técnicas de fecundación asistida.

Los trabajadores tendrán derecho a ausentarse del trabajo para recibir atención médica y someterse a técnicas de fecundación asistida, siempre previa justificación de que su realización se efectuará dentro de su jornada de trabajo.

g) Para asistir a las clases de preparación al parto y para la realización de exámenes prenatales.

Las trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo para asistir a las clases de preparación al parto, por el tiempo necesario para su realización y con justificación debidamente acreditada. Las trabajadoras tendrán permiso durante su jornada de trabajo para la realización de exámenes prenatales por el tiempo necesario y con justificación debidamente acreditada.

h) Para asistencia a médico y acompañamiento al médico de parientes dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad.

Por el tiempo indispensable para acudir a consulta y tratamientos médicos para el propio trabajador o para familiares de primer grado de consanguinidad o afinidad. La asistencia o acompañamiento al médico se realizará fuera de jornada laboral siempre que sea posible. En el caso de no ser así, se dispondrá de un máximo de veinticinco horas anuales y treinta y cinco horas anuales en caso de familia numerosa. La superación de los límites establecidos para este permiso se deberá recuperar en el mes siguiente a que ocurra el hecho. En todo caso deberá mediar la justificación documental al efecto a través del correspondiente volante visado por el facultativo, o personal debidamente acreditado, en el que conste el tiempo de permanencia en la consulta.

Se excluyen del límite de horas anuales previsto anteriormente las siguientes situaciones:

—Visitas a especialistas.

—Enfermedades crónicas.

A los efectos del disfrute de la licencia por el tiempo indispensable para acompañar a consulta médica a un pariente de primer grado se tendrán en cuenta los siguientes criterios:

• Si dos trabajadores generaran el mismo derecho respecto a familiares, sólo uno de ellos podrá disfrutarlo.

• En el caso de la edad se entenderá que existe dependencia y por tanto la necesidad de acompañamiento hasta la mayoría legal, es decir hasta los 18 años o, siendo mayores, cuándo lo exija el tratamiento por el tiempo necesario.

i) Por boda de hijo dos días, uno de los dos días debe coincidir con el día de celebración del evento, siendo el segundo día el día anterior o posterior al día del evento. Por boda de los demás parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, un día, correspondiente con el día del enlace.

j) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Incluye entre otros supuestos la asistencia a juicio, como testigo, perito o jurado y el derecho de sufragio como elector, presidente, o vocal de las mesas electorales, interventor o apoderado.

k) Por traslado de domicilio acreditado, dos días.

l) Por asistencia a reuniones de coordinación en los centros de educación especial: los trabajadores tendrán derecho a ausentarse del lugar de trabajo, por el tiempo necesario, para asistir a las reuniones de los órganos de coordinación de los centros de educación especial donde el hijo discapacitado reciba atención, con justificación previa y debidamente acreditada.

m) Por realización de exámenes oficiales: el día del examen

Los permisos se entenderán referidos a días laborables, requiriéndose en todo caso que el hecho causante se produzca o tenga sus efectos durante el período de disfrute de aquel, salvo en el permiso de matrimonio regulado ante-

riormente. En todos los permisos se exigirá la debida justificación al trabajador. Dicha justificación se entregará en la Unidad de Recursos Humanos.

Los permisos se adaptarán, en caso favorable, a la legislación vigente.

B) Permiso por asuntos particulares:

Todo trabajador, tiene derecho a cuatro días de permiso anual por asuntos particulares, o los que correspondan en función del tiempo trabajado que tendrán carácter de no recuperables y no requerirán justificación. El número de días de libre disposición se entenderán referenciados a la regulación establecida en el Estatuto Básico del Empleado Público. Cada persona podrá distribuir a su conveniencia el disfrute de este permiso, completa o fraccionadamente, previa autorización del órgano competente, sin perjuicio de las limitaciones establecidas en este artículo.

En todo caso, los días de asuntos propios:

- Deben ser autorizados por el director de Área correspondiente (ver anexo VI, modelo de solicitud de asuntos particulares).

- En el caso de personal investigador y de personal adscrito a proyectos deberán ser autorizados por el investigador responsable/técnico responsable y posteriormente por la Dirección del Área de investigación.

- Pueden acumularse al período de vacaciones

- Se solicitarán con cuarenta y ocho horas de antelación, sólo en el caso de que se unan a vacaciones o se soliciten tres días consecutivos se solicitarán con cinco días de antelación.

- Los trabajadores que ingresen o cesen en el año disfrutarán de la parte proporcional al tiempo trabajado.

- La fecha límite para su disfrute es el 31 de diciembre de cada año. Dicho plazo podrá ampliarse hasta el 15 de enero, por los directores de Área y por razones de servicio.

En todo lo referente a esta materia, se estará a lo establecido en la normativa general.

C) Permiso por nacimiento, paternidad y adopción o acogimiento.

1. Por nacimiento de hijo, dos días laborales

2. El padre tendrá derecho por paternidad a trece días naturales.

3. Por adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, se tendrá derecho a trece días naturales a disfrutar por uno de los dos, desde la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituye la adopción.

D) Permiso por lactancia.

Los trabajadores tendrán derecho, por lactancia de un hijo menor de doce meses a una hora diaria de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones o a una reducción de su jornada en una hora. Este derecho podrá ser disfrutado por el padre o la madre.

Cuando existan dos o más hijos menores de doce meses, el tiempo de permiso se multiplicará por el número de hijos a cuidar. A opción de la madre o del padre, el permiso de lactancia podrá ser sustituido por una licencia retribuida de cuatro semanas de duración o la que resulte en caso de parto múltiple, que se podrá acumular al permiso por maternidad o paternidad.

E) Permiso de maternidad.

1. Duración. El permiso de maternidad tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el caso de parto, adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más o por discapacidad del recién nacido. En los casos de partos prematuros con falta de peso y aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un período superior a siete días, el período de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales. En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de permiso. En el supuesto de fallecimiento del hijo, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo. En el caso de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de seis años o menores mayores de seis años de edad cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos o que por sus circunstancias y experiencias personales o que por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes, el permiso se computará a elección del trabajador, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción.

El disfrute de este permiso podrá efectuarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, a solicitud del trabajador.

2. Distribución y disfrute en caso de parto cuando padre y madre trabajen:

El período de permiso se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis primeras semanas sean inmediatamente posteriores al parto. El permiso de maternidad puede computarse, a instancia de la madre o, en caso de que ella falte, del padre, a partir de la fecha del alta hospitalaria en los casos de nacimiento de hijos prematuros o en los que, por cualquier motivo, éstos tengan que permanecer hospitalizados después del parto. Si bien se excluyen de este cómputo las primeras seis semanas posteriores al parto al ser de descanso obligatorio para la madre. No obstante lo anterior, en el caso de que la madre y el padre trabajen, esta, al iniciarse el período de descanso por maternidad, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el

de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud.

3. Distribución y disfrute en caso de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente de menores de 6 años o menores mayores de 6 años de edad discapacitados o minusválidos o con problemas de inserción social por provenir del extranjero cuando padre y madre trabajen.

En el caso de la adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de 6 años o menores mayores de 6 años de edad cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos o que por sus circunstancias y experiencias personales o que por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes, si el padre y la madre trabajan, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre en períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En el supuesto de disfrute simultáneo, la suma de los períodos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas o de las que correspondan en caso de adopción o acogimiento múltiple.

Será incompatible el disfrute de los permisos por adopción y acogimiento si ambos recaen en el mismo menor.

F) Permiso por adopción internacional: En los supuestos de adopción internacional cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, el período de permiso podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción y además tendrán derecho a un permiso de hasta dos meses de duración, percibiendo durante este período las retribuciones fijas íntegras.

G) Permiso por circunstancias excepcionales. Excepcionalmente podrán ser concedidos otros permisos retribuidos a aquellos trabajadores que se hallen en una situación crítica por causas muy graves, debidamente justificadas, y aquellos otros que con carácter general puedan ser concedidos por la Administración de la Comunidad Autónoma de aplicación a los trabajadores del IACS.

H) Licencia sin sueldo. El personal afectado por este convenio y con un año de antigüedad como mínimo, tendrá derecho, en caso de necesidad justificada, a permiso sin retribuir por un plazo no inferior a quince días ni superior a cuatro meses. Deberá mediar un período de once meses entre la finalización de un permiso y la fecha de solicitud de uno nuevo, salvo en casos debidamente justificados

TÍTULO IV

OTRAS CONDICIONES DE TRABAJO

Art. 18. Incapacidad temporal.

Al personal del Instituto Aragonés de Ciencias de la Salud, como personal laboral, le es de aplicación el régimen general de la Seguridad Social en situación de incapacidad temporal por contingencias comunes, se le reconocerá durante los tres primeros días, un complemento retributivo del cincuenta por ciento de las retribuciones que se vinieran percibiendo en el mes anterior al de causarse la incapacidad. Desde el día cuarto hasta el vigésimo, ambos inclusive, se reconocerá un complemento que sumado a la prestación económica reconocida por la Seguridad Social sea equivalente al setenta y cinco por ciento de las retribuciones que vinieran correspondiendo a dicho personal en el mes anterior al de causarse la incapacidad. A partir del día vigésimo primero, inclusive, se le reconocerá una prestación equivalente al cien por cien de las retribuciones que se vinieran percibiendo en el mes anterior al de causarse la incapacidad.

Esta regulación será de aplicación en la medida que siga vigente el artículo 9 del Real Decreto-ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad, y el artículo 9 de la Ley 7/2012, de 4 de octubre, de medidas extraordinarias en el sector público de la Comunidad Autónoma de Aragón para garantizar la estabilidad presupuestaria.

En caso contrario el personal dependiente del IACS cobrará el 100% de las retribuciones en caso de incapacidad temporal.

La Dirección del Instituto Aragonés de Ciencias de la Salud determinará respecto a su personal los supuestos en que con carácter excepcional y debidamente justificado el complemento pueda alcanzarse durante todo el período de duración de la incapacidad el 100% de las retribuciones que vinieran disfrutando en cada momento. A estos efectos, se considerarán en todo caso, debidamente justificados los supuestos de hospitalización, intervención quirúrgica y enfermedad grave.

Cuando la situación de incapacidad temporal derive de contingencias profesionales, la prestación económica reconocida por la Seguridad Social será complementada, desde el primer día, hasta alcanzar el 100% de las retribuciones que vinieran correspondiendo a dicho personal en el mes anterior al de causarse la incapacidad.

Quedan excluidos de la cuantía que proceda, en concepto de complemento retributivo de las situaciones señaladas, las pagas extraordinarias, así como las indemnizaciones o gratificaciones que legal o reglamentariamente se hubieran percibido en el mes anterior a causarse la incapacidad.

El cómputo de los plazos para la aplicación de los complementos retributivos mencionados en este artículo se efectuará por días naturales.

En todos los casos se necesitará aportar a la empresa justificante de la situación: parte de baja, alta, o documento médico acreditativo de la situación, expedido conforme a la legislación vigente.

Art. 19. Póliza del seguro.

Para el personal afectado por este convenio colectivo, se constituye una póliza a favor del trabajador o de sus herederos, que cubre las contingencias de muerte o incapacidad permanente absoluta, derivadas ambas de accidente de trabajo o enfermedad profesional, siendo su importe en caso de muerte de 24.000 euros y en caso de incapacidad permanente de 48.000 euros.

TÍTULO V

SELECCIÓN

Art. 20. Selección.

1. La selección de personal se rige por los principios de igualdad, mérito y capacidad, así como por el de publicidad de las convocatorias y sus bases, transparencia, imparcialidad y profesionalidad de los miembros de los órganos de selección, independencia y discrecionalidad técnica en la actuación de los órganos de selección y adecuación entre el contenido de los procesos y las tareas a desarrollar. El personal directivo se elige por el titular del departamento responsable de Salud entre personas de reconocida competencia en las materias relacionadas con los fines del Instituto.

En relación con el personal investigador y de apoyo a la investigación, existen determinadas convocatorias públicas o convenios suscritos con otros organismos públicos, cuyos procedimientos son recogidos en los boletines oficiales correspondientes, en los que el Instituto selecciona a candidatos individuales. Para ello, una vez difundida la convocatoria, y previo informe favorable por parte de la comisión de investigación del Instituto, se apoya la presentación del citado candidato ante el organismo correspondiente.

La definición de puestos, la selección y contratación del personal se encuentra normalizada en el anexo VIII.

2. Con la finalidad de agilizar los procesos de selección se procede a establecer bolsas de empleo.

2.1. Objeto de las bolsas de empleo.

Las bolsas de empleo son el instrumento previsto para la selección de personal que, de forma temporal, y con carácter de interinidad, se incorpore a prestar servicios en el IACS.

Con tal fin existirá una bolsa de empleo para cada uno de los puestos que se convoquen, y que así lo recoja la convocatoria de manera expresa.

La finalidad de la bolsa será la de cubrir con carácter interino los puestos en los que el trabajador cause baja por cualquier motivo hasta la contratación definitiva del nuevo trabajador, así como la cobertura de bajas de larga duración, hasta la incorporación del trabajador ocupante de la plaza.

La modalidad de contratación será la que prevea la normativa laboral vigente en cada momento, con sujeción a los requisitos previstos en la misma.

2.2. Órganos gestores de las bolsas de empleo.

La gestión de las bolsas de empleo se llevará a cabo por los siguientes órganos, asumiendo cada uno de ellos las competencias que la normativa vigente y la presente norma de Bolsa de Empleo recoge:

a) Director gerente del IACS: Corresponderá a este órgano efectuar el nombramiento de los miembros de la comisión de valoración y seguimiento, la aprobación de las convocatorias públicas para la formación de bolsas de empleo.

b) Órganos de personal autorizados: El área de Recursos Humanos del IACS está autorizado para efectuar los llamamientos a candidatos de bolsas de empleo para cubrir vacantes o necesidades temporales en sus unidades definidas en el apartado primero de la presente regulación; la anotación de los diferentes supuestos de baja temporal o definitiva de los candidatos; la anotación de las comunicaciones de los interesados para optar a llamamientos por mejora de empleo; la comprobación de los justificantes presentados por los candidatos para acreditar las causas justificadas de rechazo de llamamiento o renuncia a la contratación suscrita.

c) Comisión de valoración y seguimiento: Será este órgano el que realizará el seguimiento del funcionamiento de las bolsas e interpretará y resolverá cualquier duda que pueda plantearse respecto a la aplicación de las normas de gestión establecidas, así como aquellas otras que le puedan ser asignadas.

Esta comisión estará integrada por cinco miembros, tres como representantes del IACS y dos como representantes del comité de empresa. Los miembros del IACS serán necesariamente quienes asuman la función de presidente y secretario de la comisión.

El nombramiento de los componentes de la comisión se realizará por resolución del director-gerente del IACS. Dicho nombramiento podrá incorporar la designación de miembros suplentes, cuya asistencia a las sesiones de la comisión se realizará en caso de ausencia, vacante o enfermedad de los miembros titulares.

La comisión recibirá trimestralmente un informe sobre el número de contrataciones efectuadas con cargo a las bolsas de empleo, con indicación de las modalidades de contratación utilizadas en cada caso, causa de la contratación efectuada y duración de los contratos suscritos.

Esta comisión se reunirá siempre que se vaya a hacer uso de la bolsa de empleo, salvo en supuestos excepcionales en los que se notificará por mail y se reunirá la comisión a posteriori.

2.3. Convocatorias para la formación de bolsa de empleo.

La convocatoria para la formación de una bolsa de empleo se realizará como consecuencia de un proceso de selección realizado. En los procesos de

selección que se celebren desde la entrada en vigor de la presente bolsa de empleo, se indicará de manera expresa si el personal que concurra a ese proceso de selección, pasará a formar parte de una bolsa de empleo de la categoría del puesto al que opta. En caso de que no se quiera formar parte de la misma, en la solicitud se expresará su negativa a formar parte de la bolsa de empleo. La bolsa de empleo podrá estar compuesta por todos los candidatos que en el correspondiente proceso de selección superen la puntuación mínima necesaria establecida en cada convocatoria para acceder al puesto.

Una vez cerrado el proceso de selección, y formada la bolsa de empleo, la selección de los candidatos de una bolsa de empleo se efectuará en los términos previstos en la correspondiente convocatoria, la cual, en todo caso, se ajustará a los presentes criterios:

- Al procedimiento de selección establecido en el IACS.
- El órgano de selección será el mismo que intervenga en las pruebas de acceso libre a las que se vincule la formación de la bolsa de empleo o, de no existir tal vinculación, el que se designe en la convocatoria para la formación de una bolsa de empleo.

La ordenación de los aspirantes se efectuará conforme a la puntuación obtenida en el proceso de selección que conlleva la constitución de la bolsa de empleo. En caso de empate en la puntuación obtenida por diferentes candidatos, se atenderá al criterio de al que mayor puntuación tuviera en la fase 2b y en caso de continuar dicho empate, a la mayor puntuación en la entrevista.

Los candidatos quedarán incorporados, dentro de la correspondiente categoría, a las bolsas de empleo que hayan determinado en su solicitud, dentro del proceso de selección en el que hayan participado.

2.4. Aprobación de la lista de candidatos.

Una vez formadas y aprobadas las bolsas de empleo, se incorporarán a la web del IACS a efectos de conocimiento general.

2.5. Vigencia, renovación y prórroga.

Las bolsas de empleo tendrán una vigencia mínima de tres años, pasados los cuales se procederá a la confección de una nueva bolsa.

2.6. Situación de los candidatos.

Los candidatos que figuren en las bolsas de empleo podrán hallarse en alguna de las siguientes situaciones:

a) Libre o disponible: Tal situación hará susceptible al candidato de recibir el llamamiento para su contratación.

b) Suspense: Se considerarán en situación de suspensos, no siendo excluidos de las bolsas de empleo y permaneciendo en el mismo orden, los aspirantes que en el momento de producirse el llamamiento rechacen la oferta de contratación por causa justificada, entendiéndose como tal:

- Enfermedad debidamente acreditada.
- Maternidad, durante el período de embarazo y de baja maternal.
- Por cuidado de hijo menor de tres años tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción a contar desde la fecha de nacimiento o resolución judicial o administrativa.
- Por causa de violencia de género.
- Por cuidado de familiar de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida, por un plazo máximo de tres años.

• Por encontrarse trabajando en el momento del llamamiento, situación que se deberá acreditar con copia del contrato actual.

• Por ejercer un cargo público o estar dispensado sindicalmente o situación asimilada.

Las causas de suspensión de llamamientos deberán ser justificadas documentalmente en el plazo máximo de los diez días hábiles siguientes a aquel en que se produjo el llamamiento. De no hacerlo, será causa de exclusión de la correspondiente bolsa de empleo.

Finalizada la causa que dio origen a la suspensión, el aspirante deberá ponerlo en conocimiento del órgano de gestión correspondiente en el plazo máximo de diez días hábiles desde que desapareció dicha causa.

Tras el levantamiento de la suspensión, será dado de alta en las bolsa de empleo en la que figure incluido y estará disponible para un nuevo llamamiento, respetándose el mismo orden de prelación que tenía en dicha bolsa.

Si la comunicación se efectúa con posterioridad a dicho plazo, en los tres meses siguientes a la desaparición de la causa, la incorporación se producirá en el último lugar de la correspondiente bolsa de empleo.

2.7. Forma de llamamiento de los candidatos.

Para efectuar el llamamiento de los candidatos que figuren en la bolsa de empleo, con el fin de proceder a alguna de las contrataciones temporales previstas en esta regulación, se seguirá el orden de prelación establecido en la misma. El órgano gestor, llamará a los aspirantes mediante localización telefónica y por correo electrónico con acuse de recibo.

Cuando no se consiga dicha comunicación con el interesado, pero hubiera sido atendida la llamada por distinta persona, se aguardará un período de 24 horas para que el aspirante responda al llamamiento y manifieste su opción. Transcurrido ese plazo sin que el interesado haya establecido contacto, se procederá al llamamiento del siguiente candidato.

En el caso de no conseguirse ningún tipo de comunicación o confirmación se realizará una segunda llamada, transcurridas un máximo de veinticuatro horas y en el supuesto de no lograrse tampoco comunicación se procederá a llamar al siguiente candidato.

En el caso de renuncia del candidato, inmediatamente se pasa al siguiente de la lista.

Los candidatos no localizados por este sistema permanecerán en su correspondiente orden de las bolsas para los siguientes llamamientos.

En caso de renuncia no justificada, conforme a las situaciones descritas anteriormente, será excluido de forma definitiva de la bolsa de empleo de la que haya sido llamado. Igualmente, será excluido de forma definitiva de las bolsas de empleo en las que esté incluido, el candidato que una vez contratado e incorporado al puesto de trabajo manifiesta su renuncia al mismo o no se incorpora a dicho puesto una vez efectuada su designación.

2.8. Plazo de incorporación del candidato nombrado.

Una vez seleccionado el candidato y preparado el contrato correspondiente, el interesado deberá personarse a la firma del mismo en el plazo marcado por el IACS, considerándose renuncia con efecto de exclusión de cualquier bolsa del IACS, la no personación en plazo sin causa justificada.

La no incorporación en plazo del candidato seleccionado permitirá al IACS proceder a un nuevo llamamiento.

2.9. Período de prueba.

Se estará a lo establecido en las normas de regulación del IACS.

2.10. Cese del candidato contratado.

Al cesar el candidato, por terminación de la contratación temporal celebrada, se incorporará de nuevo en el orden que le correspondiera de la bolsa de trabajo de la que fue seleccionado.

Art. 22. Promoción interna.

La Dirección del IACS favorecerá, siempre que sea posible y dentro de las condiciones adecuadas, la promoción interna de sus trabajadores, respetando siempre los principios de igualdad, mérito y capacidad, así como por el de publicidad de las convocatorias y sus bases, transparencia, imparcialidad y profesionalidad de los miembros de los órganos de selección, independencia y discrecionalidad técnica en la actuación de los órganos de selección y adecuación entre el contenido de los procesos y las tareas a desarrollar.

En este sentido se procederá previa la contratación de nuevos candidatos a cubrir las necesidades del IACS a través de un sistema de promoción interna, con carácter prioritario a la selección externa.

TÍTULO VI

SITUACIONES DEL PERSONAL

Art. 23. Excedencia por cuidado de hijos.

1. Duración y cómputo.

Los trabajadores tendrán derecho a una excedencia no superior a tres años a contar desde el nacimiento del hijo o de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción, con períodos mínimos de permanencia en esta situación de al menos seis meses en caso de fraccionamiento.

2. Efectos.

La situación de excedencia por el cuidado del hijo conlleva el derecho a la reserva del puesto de trabajo que se desempeña.

3. Reingreso.

El reingreso deberá solicitarse con una antelación mínima de un mes a la finalización del período de excedencia. En caso contrario será declarado en situación de excedencia voluntaria.

4. Trabajadores con relación de carácter temporal con el IACS.

Los trabajadores con una relación con el IACS de carácter temporal podrán acceder a esta situación y mantener la reserva de puesto de trabajo siempre que se mantenga la relación jurídica desde la que accedieron a la situación de excedencia y de la que trae causa.

5. Supletoriedad.

En lo no previsto para esta situación se estará a lo dispuesto por la legislación de aplicación.

Art. 24. Excedencia por cuidado de familiares.

1. Duración.

Los trabajadores tendrán derecho, siempre que así lo acrediten fehacientemente, a una excedencia de hasta tres años, con períodos mínimos de permanencia de al menos seis meses en caso de fraccionamiento, en el supuesto de cuidado de familiares que se encuentren a su cargo, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que, por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no puedan valerse por sí mismos, y no desempeñen actividad retribuida.

2. Efectos.

La situación de excedencia por el cuidado de familiares conlleva el derecho a la reserva del puesto de trabajo que se desempeña.

3. Reingreso.

El reingreso deberá solicitarse con una antelación mínima de un mes a la finalización del período de excedencia. En caso contrario será declarado en situación de excedencia voluntaria.

4. Trabajadores con relación de carácter temporal con el IACS.

Los trabajadores con una relación con el IACS de carácter temporal podrán acceder a esta situación y mantener la reserva de puesto de trabajo siempre que se mantenga la relación jurídica desde la que accedieron a la situación de excedencia y de la que trae causa.

Art. 25. Excedencia voluntaria.

El trabajador con una antigüedad en el IACS de al menos un año podrá solicitar el acceso a la situación de excedencia voluntaria de puesto, que será concedida en el plazo de quince días, salvo que las necesidades del servicio, de la efectiva prestación del mismo o de la ausencia de cobertura del puesto de trabajo determinen un plazo para resolución superior.

El período mínimo de excedencia voluntaria será de cuatro meses. Durante los primeros seis meses se reservará el puesto. Por tiempo superior, no existirá reserva de puesto. El trabajador deberá solicitar el reingreso en la empresa con treinta días de antelación al vencimiento de la excedencia.

Art. 26. Excedencia voluntaria por agrupación familiar.

1. Duración

Podrá concederse la excedencia voluntaria por agrupación familiar, con una duración mínima de un año, a los trabajadores cuyo cónyuge resida en otro municipio o país por haber obtenido y estar desempeñando un puesto de trabajo de carácter definitivo como funcionario de carrera, estatutario fijo o como laboral fijo en cualquier Administración Pública, organismos autónomos, entidad gestora de la Seguridad Social, así como en órganos constitucionales o del Poder Judicial, o cualquier otra situación laboral del cónyuge debidamente justificada, que implique la separación familiar.

2. Efectos.

Quienes se encuentren en situación de excedencia voluntaria por agrupación familiar no devengarán retribuciones, ni les será computable el tiempo que permanezcan en tal situación a efectos de ascensos, trienios y derechos en el régimen de Seguridad Social que les sea de aplicación. El reingreso podrá efectuarse, siguiendo las normas establecidas para la excedencia voluntaria regulado en el artículo 29 del presente acuerdo. Durante tres años tendrán reserva de puesto de trabajo exigiéndose anualmente justificación de la situación que origina el derecho.

Art. 27. Año sabático.

El personal afectado por este convenio y con cinco años de antigüedad como mínimo en la empresa, tendrá derecho a permiso de un año sabático con reserva del puesto y sin retribuir, para realización de estudios y actividades que favorezcan el reciclaje profesional y el desarrollo personal, de manera que se renueve la motivación para desarrollar el puesto de trabajo. La concesión de este año sabático, se realizará previa solicitud al director de Área, mediante resolución del director-gerente del IACS. La concesión del mismo estará condicionada a la aplicación real en su puesto de trabajo en el IACS. El reingreso podrá efectuarse, siguiendo las normas establecidas para la excedencia voluntaria regulado en el artículo 29 del presente acuerdo.

Art. 28. Excedencia por prestación de servicios en el sector público.

Los trabajadores que se encuentren en los supuestos previstos legalmente como incompatibles para el desempeño de dos puestos de trabajo en el sector público deberán ejercer el derecho de opción en el plazo previsto para la formalización del contrato o en el supuesto de incompatibilidad sobrevenida en el momento de producirse ésta.

Ejercido el derecho de opción que conlleve el cese en el puesto de trabajo que presta como empleado del IACS, será declarado en situación de excedencia por prestación de servicios en el sector público sin reserva de puesto.

Una vez desaparezca la causa que dio lugar al acceso a esta situación, deberá solicitar el reingreso en el plazo de un mes desde que desapareció la causa que lo motivó. En el caso de que previamente tenga conocimiento cierto de la finalización del motivo que dio lugar a esta situación, podrá solicitarse el reingreso con hasta un mes de antelación.

En el supuesto de no solicitar el reingreso en el plazo señalado pasará a la situación de excedencia voluntaria.

Art. 29. Reingreso a la prestación de servicios.

1. El reingreso a la efectiva prestación de servicios desde una situación que no conlleve la efectiva reserva del puesto de trabajo se realizará mediante reingreso en vacantes de su mismo nivel de clasificación y cualificación profesional.

2. Con carácter general, el reingreso deberá solicitarse con una antelación mínima de un mes, en las condiciones y requisitos señalados para cada situación.

3. Una vez solicitado el reingreso, en el plazo de quince días se notificarán las vacantes existentes del grupo profesional del solicitante, quien optará por el reingreso a una de ellas.

4. Los trabajadores perderán el derecho al reingreso si, cumplidos los plazos establecidos, y por causas imputables a los mismos, no ejercitan la opción o no se incorporan al puesto de trabajo asignado.

5. Si solicitado el reingreso no existen vacantes de su mismo grupo y cualificación profesional, el trabajador deberá comunicar, en un plazo no superior a diez días desde la notificación, por cuál de las siguientes opciones se decide:

a) Esperar a que se produzca la primera vacante de su grupo y cualificación profesional, permaneciendo mientras tanto en la situación de excedencia voluntaria sin límite de tiempo.

b) Reingresar en vacante de grupo profesional equivalente y para cuyo desempeño demuestre estar cualificado.

c) Reingresar en vacante adecuada de grupo profesional inferior.

Si opta por esperar a la primera vacante de su grupo y cualificación profesional, el IACS le comunicará, con la mayor antelación posible, la primera vacante que se produzca. El trabajador deberá incorporarse en un plazo no superior a diez

días, salvo causas excepcionales o de fuerza mayor que podrá ampliarse por el tiempo estrictamente necesario, desde que reciba la notificación, perdiendo el derecho al reingreso si no se incorpora en dicho plazo. Si se decide por reingresar en vacante de grupo profesional equivalente, atendiendo a los criterios de especialidad y capacitación para el desempeño de la plaza, el procedimiento será igual al del supuesto de ingreso en vacante de su mismo nivel, si bien la acreditación de la capacitación deberá probarse mediante las pruebas técnicas profesionales relacionadas con el puesto de trabajo a desempeñar.

Si la opción es reingresar en vacante adecuada de inferior grupo profesional, lo hará según los mismos criterios marcados en el párrafo anterior para reingresar en nivel profesional equivalente. En el supuesto de que se produzca, el trabajador se incorporará con las condiciones económicas que correspondan al grupo inferior, procediéndose a la extinción por mutuo acuerdo de las partes del anterior contrato de trabajo y a la perfección de otro nuevo, respetándose su antigüedad.

Las tres opciones serán excluyentes, no pudiéndose acoger a ninguna de las otras dos una vez elegida la de preferencia. Independientemente de la opción elegida, el trabajador podrá participar en los procesos selectivos de promoción interna que se realicen en el Instituto y que sean de su interés.

Art. 30. *Medidas contra la violencia de género.*

1. El trabajador víctima de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho a una reducción de hasta un medio de su jornada de trabajo con deducción proporcional de sus retribuciones.

2. Cambio de puesto de trabajo: el trabajador víctima de violencia de género, por así determinarlo el órgano judicial correspondiente, podrá, atendiendo a su situación particular, solicitar cambio de puesto de trabajo, solicitud que será atendida siempre que sea posible y con carácter provisional, pudiendo el trabajador volver al puesto de origen reservado o bien ejercer el derecho preferente hacia su puesto provisional.

3. Excedencia: el trabajador víctima de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho a solicitar la situación de excedencia sin necesidad de haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que resulte de aplicación ningún plazo de permanencia en la misma. Durante los seis primeros meses tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo que desempeñaba, siendo computable dicho período tanto a efectos de trienios como a efectos de acreditar el período de desempeño para acceder a otros puestos de trabajo. La excedencia podrá prorrogarse por períodos de tres meses con un máximo de dieciocho. Durante los seis primeros meses de esta excedencia se percibirán las retribuciones fijas íntegras.

TÍTULO VII

PERÍODO DE PRUEBA E INCOMPATIBILIDADES

Art. 31. *Período de prueba y preaviso.*

1. Período de prueba:

El personal de nuevo ingreso, al que se le haya de formalizar un contrato laboral deberá superar un período de prueba de la siguiente duración:

- Tres meses para las categorías profesionales en las que se exija titulación de licenciado o diplomado.
- Treinta días para el resto

El período de prueba quedará interrumpido en caso de incapacidad temporal, ampliándose en el mismo período que haya permanecido el contrato en suspensión, conservando el trabajador el derecho a reserva de puesto de trabajo por este motivo hasta el cumplimiento del término establecido. El trabajador tendrá los mismos derechos y obligaciones que un trabajador del mismo grupo profesional con el período de prueba superado, en igualdad de condiciones de jornada y horarios.

Durante este tiempo cualquiera de las partes podrá rescindir la relación laboral, sin indemnización ni período mínimo de preaviso.

Una vez terminado el período de prueba, el contrato tendrá validez y se computará, a los efectos de antigüedad, el tiempo transcurrido durante el período mencionado.

2. Período de preaviso:

El trabajador que desee cesar voluntariamente tendrá que comunicarlo a la empresa, por escrito, con un mínimo de quince días.

El incumplimiento por parte del trabajador de la obligación de preavisar con las indicadas antelaciones, dará derecho a la empresa a descontar del importe total de la liquidación, el importe del salario total correspondiente a los días de falta de preaviso.

El trabajador que cese voluntariamente, tendrá derecho a la retribución de la parte proporcional de pagas extraordinarias y vacaciones no disfrutadas, según el tiempo trabajado.

Art. 32. *Incompatibilidades.*

El personal al servicio del Instituto, incluido el personal asociado, estará sujeto al régimen de incompatibilidades establecido con carácter general para el personal al servicio de las Administraciones Públicas.

Cualquier trabajador que compatibilice el desempeño del trabajo en el IACS con otra actividad, lo pondrá en conocimiento de éste al objeto de determinar si la compatibilización de ambas actividades puede impedir o menoscabar el estricto cumplimiento de sus deberes laborales en el Instituto.

TÍTULO VIII

FALTAS, SANCIONES Y PROCEDIMIENTO SANCIONADOR

Art. 33. *Faltas leves.*

Tendrán la consideración de faltas leves:

—De tres a siete faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo durante un mes, sin la debida justificación.

—La falta de asistencia al trabajo, sin justificar, durante uno o dos días en un mismo mes.

—El abandono del servicio sin causa justificada.

—Descuidos en la conservación del material, instalaciones o documentos y la falta de higiene personal.

—Las discusiones con los compañeros de trabajo que alteren la buena marcha del servicio, salvo que suponga falta grave.

—No atender al público o personal en general con la debida corrección.

—El retraso, negligencia o descuido en el cumplimiento de las tareas.

Art. 34. *Faltas graves.*

Tendrán la consideración de faltas graves:

—Más de siete y menos de diez faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo en un mes.

—Faltar tres días al trabajo sin justificar durante un período de un mes.

—El abandono del puesto de trabajo o falta de atención debida al trabajo encomendado y la desobediencia a sus superiores en materia de servicio que implicase el quebranto manifiesto de la disciplina o causara un perjuicio notorio al servicio.

—La grave desconsideración con los compañeros o las discusiones con los mismos que generen escándalo público.

—Incumplimiento de los plazos y otras disposiciones de procedimiento en materia de incompatibilidades, cuándo no suponga mantenimiento de una situación de incompatibilidad.

—La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado.

—La reincidencia en faltas leves en un mismo trimestre, siempre que haya habido anteriormente amonestación escrita aunque sean de distinta naturaleza.

—La no utilización de EPIS y el no cumplimiento de las indicaciones de seguridad.

Art. 35. *Faltas muy graves.*

Tendrán la consideración de faltas muy graves:

—Más de diez faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo en un mes, o quince en dos meses.

—La falta de asistencia al trabajo más de tres días al mes, sin causa justificada.

—El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como cualquier conducta constitutiva de delito o complicidad en la comisión de los hechos y en especial la sustracción y/o daño intencionado o doloso, de cualquier equipo de trabajo, instalación y la infraestructura complementaria.

—La manifiesta insubordinación individual o colectiva.

—La violencia de género, los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o falta grave de respeto y consideración a los jefes, compañeros, subordinados, público o familiares de éstos.

—Originar frecuentes e injustificadas riñas graves con los compañeros de trabajo.

—El abandono del trabajo que cause perjuicio de importancia extraordinaria al IACS.

—El falseamiento voluntario de datos e informaciones del servicio.

—El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades cuándo de lugar a situaciones de incompatibilidad.

—La violación del siglo profesional.

—La reincidencia en faltas graves dentro de un mismo semestre, aunque sean de distinta naturaleza.

—La utilización o difusión indebida de datos, información o documentación de los cuales se tenga conocimiento por razón de puesto de trabajo, tanto en lo concerniente a materias relacionadas con la empresa como en lo relacionado con los datos personales de otros trabajadores.

—El sabotaje de la red y el acceso sin autorización a datos o programas informáticos contenidos en el sistema informático o en parte del mismo, por cualquier medio o procedimiento vulnerando las medidas de seguridad establecidas para impedirlo.

Art. 36. *Sanciones.*

Por razón de las faltas enumeradas en los artículos anteriores, podrán imponerse las siguientes sanciones:

A) Faltas leves: amonestación verbal o escrita.

B) Faltas graves: suspensión de empleo y sueldo no superior a quince días.

C) Faltas muy graves: suspensión de empleo y sueldo entre quince y sesenta días o despido.

Art. 37. *Procedimiento sancionador*

1. La incoación de expediente y la imposición de sanciones corresponde al Director-Gerente del IACS.

2. No se podrán imponer sanciones por faltas graves o muy graves sino en virtud de expediente contradictorio instruido al efecto según el procedimiento que se regula en el presente artículo. Para la imposición de sanciones por faltas leves no será preceptiva la previa instrucción de expediente, salvo el trámite de audiencia que deberá realizarse en todo caso.

3. El procedimiento se iniciará siempre de oficio, por acuerdo del director-gerente del IACS o persona en quien éste delegue, quien podrá acordar previamente la realización de una investigación reservada. En ningún supuesto se considerará que las actuaciones derivadas de la investigación reservada forman parte del procedimiento sancionador.

4. El órgano competente para incoar el expediente nombrará un instructor y un secretario imparciales, a quienes serán de aplicación las normas vigentes en materia de abstención. El acuerdo de incoación del expediente y el nombramiento de instructor y secretario será comunicado por escrito al trabajador sujeto a expediente, momento en que podrá ejercitar el derecho de recusación previsto en las normas vigentes en materia de procedimiento administrativo. Iniciado el procedimiento, el órgano que acordó la incoación del expediente podrá adoptar las medidas cautelares o provisionales que considere convenientes para asegurar la eficacia de la resolución que pudiera recaer, sin que, en ningún caso, dichas medidas puedan causar perjuicios irreparables o impliquen violación de derechos amparados por las leyes.

5. El instructor, como primera medida, procederá a tomar declaración al presunto inculcado y ordenará la práctica de cuantas diligencias y pruebas considere adecuadas para la determinación y comprobación de los hechos y el esclarecimiento de las responsabilidades susceptibles de sanción. El instructor en un plazo no superior al mes formulará el pliego de cargos, claro y preciso, en el que consten los hechos imputados, la falta presuntamente cometida, y las sanciones que pudieran serle de aplicación. El pliego de cargos se notificará por escrito al inculcado. Este dispondrá de un plazo de diez días hábiles desde el día siguiente al de su notificación para contestarlo con las alegaciones que considere convenientes a su defensa, aportando cuantos documentos crea oportunos y proponiendo la práctica de las pruebas que para su defensa crea necesarias.

6. Práctica de pruebas y alegaciones por el presunto inculcado: el instructor deberá informar al presunto inculcado, dejando constancia en el expediente, de la posibilidad que tiene de ejercitar su derecho a la asistencia de un representante legal de los trabajadores y/o un delegado sindical en cualquier momento del proceso. En todas las diligencias y pruebas que practique el instructor estará presente, siempre que así lo solicite el inculcado, un representante legal de los trabajadores y el delegado sindical. Ambos tendrán derecho a la vista del expediente con independencia del momento en que se encuentren las actuaciones, así como a presentar un informe en el plazo de diez días naturales desde la conclusión de las diligencias o pruebas. El incumplimiento de cualquiera de estos requisitos implicará la nulidad de la sanción impuesta. El instructor podrá declarar secretas las diligencias que estime oportunas, sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo anterior.

El instructor podrá acordar la práctica de las pruebas solicitadas que considere oportunas o aquellas otras que estime pertinentes, debiendo motivar la denegación de las no admitidas. Dispondrá de un plazo no superior a un mes para la práctica de las mismas, debiendo notificarse en forma reglamentaria al inculcado su realización. Finalizada la práctica de las pruebas y las diligencias correspondientes, el instructor dará vista del expediente al inculcado con carácter inmediato, dándole un plazo de diez días hábiles para que alegue lo que estime conveniente para su defensa.

El instructor formulará, a su vez, dentro de los 10 días hábiles siguientes, la propuesta de resolución en la que se fijará con toda clase de precisión los hechos, hará la valoración jurídica de los mismos para determinar la falta que se estime cometida y señalará la responsabilidad del trabajador, así como la posible sanción a imponer. La propuesta de resolución se notificará por el instructor al trabajador para que en el plazo de diez días hábiles pueda alegar cuanto considere conveniente en su defensa.

Oído el inculcado o transcurrido el plazo sin alegaciones, se remitirá con carácter inmediato el expediente completo al órgano que haya acordado la incoación del procedimiento, que a su vez procederá a dictar la decisión que corresponda o, en su caso, ordenará al instructor la práctica de diligencias que considere necesarias.

El órgano competente para imponer la sanción podrá devolver el expediente al instructor para la práctica de las diligencias que resulten imprescindible para la resolución. Esta habrá de ser motivada y recogerá todas las cuestiones planteadas en el expediente, sin que pueda recoger hechos distintos a los que sirvieron de base al pliego de cargos y a la propuesta de resolución.

La resolución se notificará al trabajador, quien podrá recurrirla ante la jurisdicción competente. Una vez firme la sanción, se comunicará al trabajador la fecha desde la que surtirán efectos.

7. En todas las diligencias y pruebas que practique el instructor estará presente, siempre que así lo solicite el inculcado, un representante legal de los trabajadores, que tendrá derecho a la vista del expediente con independencia del momento en que se encuentren las actuaciones, así como a presentar un informe en el plazo de diez días naturales desde al conclusión de las diligencias o pruebas. El instructor puede declarar secretas las diligencias que estime oportunas, sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo anterior.

En el supuesto de despido de personal con contrato indefinido, que haya sido declarado improcedente por sentencia de un órgano jurisdiccional del orden social y adquirida firmeza la misma, dentro del plazo legal señalado, se constituirá una comisión mixta con tres representantes del IACS y tres de los representantes de los trabajadores, que decidirá por unanimidad de sus miembros la readmisión o, en su caso, el abono de la indemnización señalada. En caso de no existir unanimidad se optará por la readmisión.

8. El incumplimiento de cualquiera de estos requisitos implicará la nulidad de la sanción impuesta.

Art. 38. *Prescripción de las faltas y sanciones.*

Las infracciones muy graves prescribirán a los tres años, las graves a los dos años y las leves a los seis meses.

El plazo de prescripción comenzará a contarse desde que la falta se hubiera cometido, y desde el cese de su comisión cuando se trate de faltas continuadas.

El de las sanciones, desde la firmeza de la resolución sancionadora.

TÍTULO IX

REPRESENTACIÓN COLECTIVA

Art. 39. *Comité de empresa.*

El comité de empresa es el órgano colegiado que representa los intereses del conjunto de los trabajadores.

Sin perjuicio de los derechos, facultades y funciones, concedidos por las normas, se reconocen al comité de empresa y a los delegados de personal, en su ámbito de actuación, los siguientes:

1. Ser informado por el director-gerente del IACS:

- Anualmente, sobre la evolución probable del empleo.

- Con carácter previo a su ejecución, sobre las reestructuraciones de plantilla, cierres totales o parciales, definitivos o temporales, y las reducciones de jornada; sobre el traslado total o parcial de las instalaciones del IACS y sobre los planes de formación profesional del mismo.

- Sobre la implantación o revisión de los sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.

- La Dirección del IACS entregará a la representación legal de los trabajadores copia básica de todos los contratos que deban celebrarse por escrito, de conformidad con lo dispuesto en la Ley 2/1991, de 7 de enero, sobre derechos de información de los representantes de los trabajadores en materia de contratación, o cualquier otra norma que la sustituya.

- Sobre sanciones impuestas por faltas graves y muy graves del trabajador y en especial en los supuestos de despido.

- En lo referente a las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, el movimiento de ceses e ingresos y los ascensos.

2. Ejercer una labor de vigilancia sobre las siguientes materias:

a)- Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de seguridad social, así como del respeto de los pactos, condiciones o usos que en la administración de la CCAA de Aragón estén en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas.

b)- La calidad de la docencia y la efectividad de la misma en los programas de capacitación de los trabajadores.

c)- Las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo, previstas en la legislación de prevención de riesgos laborales.

3. Colaborar con la Dirección del IACS para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la efectividad en el trabajo.

4. Los delegados de personal, así como los miembros del comité de empresa y aquél en su conjunto, observarán el sigilo profesional en todo lo referente al punto 1 de este artículo, aún después de cesar en su representación, y en especial, en todas aquellas materias sobre las que el IACS señale expresamente el carácter reservado, así como sobre la documentación de carácter reservado que conozcan en razón de su representación.

5. Los representantes legales de los trabajadores velarán para que en los procesos de selección de personal se cumpla la normativa convenida, se apliquen los principios de no discriminación, y se fomente una política racional de empleo.

6. Emitir informe previo en los supuestos contemplados en el apartado 1.4 del artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores.

7. Informar a sus representados en todos los temas y cuestiones sobre los que no deban guardar sigilo, en cuanto, directa o indirectamente, tengan o puedan tener repercusión en la plantilla del IACS.

8. La Dirección del IACS pondrá a disposición del comité de empresa los TC1 Y TC2, así como el resto de la documentación a que hace referencia el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores.

9. Con el fin de facilitar el ejercicio de los derechos y deberes señalados en los apartados anteriores, el comité de empresa y los delegados de personal dispondrán de:

- Un local adecuado para el desempeño de sus funciones, así como acceso a los medios de reproducción documental.

- En el centro de trabajo un tablón de anuncios, mediante el cual podrán en conocimiento de los trabajadores todas aquellas informaciones que consideren de interés general.

Art. 40. *Garantías de los miembros de comités de empresa.*

Ningún miembro del comité de empresa o delegado sindical podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones de representación ni posteriormente, salvo que el despido o la sanción no se basen en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su representación. Si la medida de despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas obedeciera a otras causas, para la adopción de la misma deberá tramitarse un expediente contradictorio, en que

serán oídos, aparte del interesado, el comité de empresa y el delegado del Sindicato al que pertenezca, en su caso, en el supuesto de que se hallara reconocido como tal en el ámbito de este convenio.

En el supuesto de despido improcedente de representantes legales de los trabajadores, la opción corresponderá siempre a los mismos, siendo obligada la readmisión si el trabajador optase por esta.

Los miembros del comité de empresa y delegados sindicales poseerán prioridad de permanencia en el IACS respecto a los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción. Igual criterio se aplicará en los traslados de centro de trabajo.

No podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional por causa o en razón del desempeño de su representación.

Podrán ejercer la libertad de expresión en materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir sin perturbar el normal funcionamiento de los centros, publicaciones de interés laboral o social, ejerciendo tales tareas de acuerdo con la normativa vigente al efecto.

Existirá un crédito de horas retribuidas, de acuerdo con la legislación vigente, para su utilización por miembros del comité de empresa, delegados de personal y delegados sindicales, para el ejercicio propio de sus funciones representativas en el IACS que podrán ser acumuladas en alguno de los miembros del Comité.

No se incluirá en el cómputo de dichas horas las empleadas para la asistencia a las reuniones de la comisión negociadora del convenio colectivo y reuniones convocadas por la Dirección.

Art. 41. *Derecho de reunión.*

1. Los trabajadores, sin perjuicio de los acuerdos que se alcancen el órgano de negociación correspondiente, así como lo dispuesto en la legislación vigente, tendrán derecho a reunirse en asamblea, según lo regulado en este artículo.

2. Estarán legitimadas para convocar las reuniones a que se refiere este artículo, las organizaciones sindicales con representación en el IACS. Cada sindicato podrá convocar a todos los trabajadores o a sus propios afiliados.

Cada organización sindical podrá convocar al año dos reuniones de una hora de duración en cada centro de trabajo. Las horas consumidas en las citadas reuniones serán consideradas de trabajo efectivo, así como los desplazamientos si estos fueran necesarios.

3. Los trabajadores podrán reunirse en asamblea extraordinaria en los siguientes casos:

a) Para ser informados de la marcha de negociaciones o adoptar decisiones al respecto.

b) En el supuesto de conflictos colectivos o situaciones conflictivas de huelga legal, para recibir información o pronunciarse sobre el particular.

c) Para la realización de las elecciones sindicales.

4. Preaviso: las convocatorias de las asambleas ordinarias a que se refiere este artículo serán presentadas con, al menos, cuarenta y ocho horas de antelación, haciendo mención expresa del orden del día propuesto. Las asambleas extraordinarias se comunicarán con, al menos, veinticuatro horas de antelación.

Se especificarán en las mismas el colectivo al que van dirigidas, la hora de comienzo y la fecha de celebración.

La comunicación se entregará por escrito a la Dirección, así como a los responsables de cada centro, en su caso.

5. Todas las reuniones reguladas en este artículo deberán celebrarse respetando los mínimos asistenciales en cada centro de trabajo.

Art. 42. *Compromiso de confidencialidad.*

El trabajador, salvo en el cumplimiento de sus funciones, no deberá divulgar a otra persona, empresa o institución, información que no sea de general conocimiento fuera del IACS sin la expresa autorización por escrito del director-gerente del IACS, debiendo poner los medios necesarios para evitar la publicidad de tales secretos, conocimientos e información.

Los trabajadores del IACS que intervengan en cualquier fase del tratamiento de los datos de carácter personal (salud, situaciones personales, retribuciones, etc.) tienen la obligación del secreto profesional.

Todos los trabajadores, cada uno dentro de su ámbito, respetarán lo establecido en el código de investigadores y en el código de buenas prácticas del instituto.

Todo incumplimiento de la obligación de secreto profesional que se establece en este artículo, constituirá causa justa de despido, pudiendo exigir el IACS, si lo considera necesario, la correspondiente indemnización por daños y perjuicios.

Art. 43. *Protección de datos de carácter personal.*

La Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal, tiene por objeto garantizar y proteger, en lo que concierne al tratamiento de los datos personales, las libertades públicas y los derechos fundamentales de las personas físicas, y especialmente de su honor e intimidad personal y familiar. Por otro lado, en el Real Decreto 994/1999, de 11 de junio, se establecen las medidas de seguridad que se deben aplicar a los ficheros automatizados que contengan datos de carácter personal.

De acuerdo con esta normativa y cualquier otra de carácter general, el IACS adoptará, por un lado, las medidas de índole técnica y organizativa necesarias para garantizar la seguridad que deben reunir los ficheros automatizados, los

centros de tratamiento, locales, equipos, sistemas, programas y las personas que intervengan en el tratamiento automatizado de los datos de carácter personal, y por otro, las medidas necesarias para que el personal conozca las normas de seguridad que afecten al desarrollo de sus funciones así como las consecuencias en que pudiera incurrir en caso de incumplimiento.

TÍTULO X

SALUD LABORAL

Art. 44. *Principios generales de salud laboral.*

En materia de salud laboral se está a lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (en adelante LPRL), normativa de desarrollo de la misma y a lo que disponga la normativa comunitaria.

Art. 45. *Acción preventiva y política preventiva.*

La acción preventiva del IACS está constituida por el conjunto coordinado de actividades y medidas preventivas establecidas de conformidad con los principios generales enunciados en el artículo 15 de la LPRL. En la evaluación de los riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores, se tomarán en consideración tanto indicadores de salud de éstos, como la información proporcionada por ellos que resulte procedente para realizar dicha evaluación.

Art. 46. *Comité de seguridad y salud y delegados de prevención.*

1. El Comité de seguridad y salud del IACS tiene las competencias que expresamente le atribuye el artículo 39 de la LPRL y las señaladas en su Reglamento de funcionamiento. Su composición será la establecida en dicho reglamento. A las reuniones podrán asistir técnicos de prevención ajenos al IACS, siempre que así lo solicite alguno de los miembros del Comité.

2. Los delegados de prevención son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo. En cuanto al número, competencias, facultades, elección y crédito horario, se estará a lo dispuesto en los artículos 35 a 37 de la LPRL.

Art. 47. *Derechos y obligaciones de los trabajadores en materia de seguridad y salud laboral.*

1. Compete a cada trabajador velar, según sus posibilidades, por su seguridad y su salud, así como por las de las demás personas afectadas, a causa de sus actos u omisiones en el trabajo, de conformidad con su formación y las instrucciones de los órganos directivos.

2. Los trabajadores tienen los siguientes derechos:

- Derecho de formación: a recibir una formación teórica y práctica apropiada en materia preventiva. El comité de seguridad y salud tendrá capacidad para proponer actividades formativas en materia de seguridad y salud.

- Derecho de información: a ser informados de los resultados de las valoraciones y controles de medio ambiente laboral correspondientes a su puesto de trabajo, así como de los datos relativos a la vigilancia de su estado de salud en relación a los riesgos a los que puedan encontrarse expuestos.

- Derecho a la paralización de su actividad en caso de producirse un riesgo grave e inminente para su salud, siempre y cuando hubiese informado del mismo a su superior jerárquico y a pesar de ello no se hubiesen adoptado las necesarias medidas correctivas.

3. Los trabajadores tienen las siguientes obligaciones:

Los trabajadores estarán obligados a respetar y cumplir las normas que se establezcan sobre prevención de riesgos y salud laboral, de conformidad con lo previsto en el artículo 29 de la LPRL, con arreglo a las instrucciones que se impartan por el IACS.

Art. 48. *Medidas de protección personal y equipos de trabajo.*

El IACS, tras los estudios realizados por el Servicio de Prevención, dotará a los trabajadores de los equipos de protección individual adecuados para el desempeño de sus funciones, y velará por el uso efectivo de los mismos, cuando por la naturaleza de los trabajos realizados, sea necesario. Los equipos y medios han de estar en condiciones de uso suficientes para el fin perseguido, por lo que procederá su reposición cuando sufran algún deterioro que ponga en riesgo la seguridad y salud de los trabajadores. Todo ello sin perjuicio de las acciones disciplinarias procedentes en relación con el uso negligente de equipos y medios de protección, así como por la falta de su uso cuando éste resulte necesario.

Art. 49. *Vigilancia de la salud.*

La vigilancia periódica de la salud de los trabajadores a que viene obligado el IACS se realizará conforme a lo establecido en la legislación vigente. Los reconocimientos médicos se practicarán una vez al año para todo el personal, periódica y/o específicamente al personal que por su actividad se estime necesario, y a todo trabajador de nuevo ingreso antes de su incorporación al puesto de trabajo. También se realizarán reconocimientos médicos cuando un trabajador cambie de puesto de trabajo o de funciones si dicho cambio supone la asunción de riesgos no medidos previamente.

Art. 50. *Protección de la salud.*

1. En aquellos supuestos en que las características del puesto de trabajo originen daño suficiente en la salud o en la integridad física o psíquica de un determinado trabajador, sin ocasionarle no obstante baja temporal o definitiva, deberán adaptarse las condiciones de prestación de servicios en aquel. Cuando sea a propuesta del trabajador este podrá presentar dictamen facultativo y la Gerencia requerirá dictamen del Servicio de Salud que acredite el daño, la necesidad y características de las medidas a adoptar.

2. Protección a la maternidad: al objeto de garantizar la protección efectiva de la madre y el feto durante el embarazo, frente a las condiciones nocivas para su salud, en el puesto de trabajo se tendrá derecho a la adaptación de las condiciones o en su caso al cambio temporal de puesto de trabajo o de funciones, previo informe o recomendación del servicio de prevención.

Esto será aplicable también durante el período de lactancia si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo, y en tal sentido, existiese informe o recomendación del servicio de prevención.

Disposiciones adicionales

Primera. — El personal con contrato de duración determinada, según cualquiera de las modalidades de contratación temporal que establezca la legislación vigente, así como el que ingrese o cese durante el año, disfrutará de los derechos reconocidos en este convenio en la parte proporcional que le corresponda en función de la duración de su contrato dentro del período anual.

Segunda. — La dirección del IACS se compromete a estudiar el complemento de productividad establecido en las tablas salariales anexas al presente convenio colectivo, para adecuar su gestión a las necesidades actuales del IACS, previo acuerdo con los representantes de los trabajadores y estableciendo con estos el sistema de evaluación pertinente por el cual se fijen los objetivos y la forma de evaluarlos.

Disposiciones transitorias

Primera. — Las disposiciones establecidas en este convenio colectivo, tendrán plenos efectos a partir del día siguiente a su publicación en el BOA.

Segunda. — En lo no contemplado en el presente convenio colectivo, se estará a lo dispuesto en el Real Decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, en el que se aprueba el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, y en la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público.

Disposición final

Ambas partes, de común acuerdo, convienen en dejar sin efecto cualquier otra normativa interna, instrucciones, usos y costumbres que estuvieran vigentes a la entrada en vigor de este convenio.

ANEXO I

GRADOS DE CONSANGUINIDAD O AFINIDAD

Primer grado de consanguinidad:

- Padres.
- Hijos.
- Cónyuge.

Primer grado de afinidad:

- Padres del cónyuge.
- Hijos del cónyuge.

Segundo grado de consanguinidad:

- Abuelos.
- Hermanos.
- Nietos.

Segundo grado de afinidad:

- Abuelos del cónyuge.
- Hermanos del cónyuge.

Tercer grado de consanguinidad:

- Tíos.
- Sobrinos.

Tercer grado de afinidad:

- Tíos del cónyuge.
- Sobrinos del cónyuge.

ANEXO II

TABLAS SALARIALES 2013

Denominación	Retribución	Complemento productividad	Total retribución
SERVICIOS CENTRALES			
Responsable de Área metodológico	42.685,10	6.710,72	49.395,82
Técnico de Área	33.474,51	4.887,75	38.362,26
Técnicos de gestión de proyectos	26.105,75	3.185,51	29.291,26
Documentalista	26.105,75	3.185,51	29.291,26
Auxiliar administrativo	20.132,57	0,00	20.132,57
INVESTIGADORES IACS			
Investigador de proyectos	26.105,75	0,00	26.105,75
Investigador postdoctoral de proyectos	33.474,51	0,00	33.474,51
Investigador senior nivel 1	33.474,51	4.887,75	38.362,26
Investigador senior nivel 2	39.774,14	6.330,88	46.105,02
Investigador senior nivel 3	42.815,32	10.178,80	52.994,12
Investigador senior nivel 4	45.709,39	11.336,61	57.046,00
PERSONAL DE APOYO A LA INVESTIGACIÓN IACS			
Técnico superior universitario de apoyo a la investigación IACS	33.474,51	0,00	33.474,51
Titulado medio universitario de apoyo a la investigación IACS	26.105,75	0,00	26.105,75
Técnico FP de apoyo a la investigación IACS	20.458,06	0,00	20.458,06
Auxiliar de apoyo a la investigación IACS	20.132,57	0,00	20.132,57
Nombramientos			
Responsable administrativo	22.019,40	0,00	22.019,40
Responsable de Área	42.685,10	4.887,75	47.572,85

Trienios	22,53
Trienios (Salud)	42,42

TABLAS SALARIALES INVESTIGACIÓN CLÍNICA

Categorías investigación clínica IACS	Grupo C	Grupo B	Grupo A
Médico especialista de investigación clínica	38.114,00	42.878,25	47.642,50
Doctor de investigación clínica	26.222,83	29.500,68	32.778,53
Enfermero a de investigación clínica	26.222,83	29.500,68	32.778,53
Titulado superior de apoyo a la investigación clínica	22.249,67	25.030,89	27.812,09
Titulado medio de apoyo a la investigación clínica	18.276,52	20.561,09	22.845,65
Técnico FP de apoyo a la investigación clínica	15.098,00	16.985,24	18.872,49
Auxiliar de apoyo a la investigación clínica	13.594,60	14.346,50	15.098,40

ANEXO III

MODELO DE SOLICITUD PARA LA JORNADA CONTINUA FLEXIBLE

—La cobertura de los servicios no puede verse afectada con motivo de la implantación de la jornada continua flexible.

—El servicio por área tendrá que estar garantizado desde las 8:00 hasta las 18:00 horas de cada tarde de lunes a jueves.

—El horario de entrada al centro de trabajo tendrá lugar a las 8:00 horas, 8:30 horas y 9:00 horas.

— Toda salida y regreso al centro de trabajo, al margen de la entrada y salida ordinarias, deberá informarse al responsable inmediato, y ser, en los casos previstos en el convenio colectivo, debidamente justificada.

—Será obligatoria la presencia del trabajador en el centro de trabajo de 9:00 a 13:00 horas ininterrumpidamente, salvo causas excepcionales debidamente justificadas y comunicadas al responsable inmediato.

—A partir de las 13:00 horas podrá ausentarse del puesto de trabajo, siempre y cuando las necesidades del servicio queden cubiertas.

—Fuera de la franja de permanencia obligada, el trabajador podrá disfrutar de cuarenta y cinco minutos de descanso, dentro o fuera del centro de trabajo.

—Si la pausa de cuarenta y cinco minutos no se disfruta a lo largo de la mañana, saliendo del centro de trabajo antes de las 9:00 horas o partir de las 13:00 horas, se considerará como pausa disfrutada pero no se añadirá al cómputo horario.

—El trabajador podrá manifestar su voluntad de acogerse a la jornada continua flexible por escrito, mediante modelo normalizado dirigido al director-gerente del IACS.

—Tanto la opción de acogerse a la nueva modalidad de horario como el abandono de la misma, deberá notificarse al director-gerente antes del día 10 del mes anterior al que hubiera de producir sus efectos.

—El período mínimo de permanencia será de seis meses. La primera vez que se solicite, coincidiendo con la implantación del convenio colectivo, el período mínimo de permanencia será de tres meses. Transcurrido dicho período, la opción por la jornada continua flexible se entenderá automáticamente prorrogada salvo manifestación en contra del trabajador.

—En cualquier caso, se tendrá que garantizar un mínimo de tres personas por tarde en cada área, de lunes a jueves. Para ello, se establecerán cuadros de horario anual, que se deberá respetar.

La autorización de los permisos por asuntos particulares estará sometida, en todo caso, a la cobertura del servicio establecida en el artículo 11.4 del presente convenio colectivo.

—En todo caso, las horas se computarán semanalmente.

—Los trabajadores que no soliciten la jornada continua flexible realizarán el horario establecido en el convenio colectivo de aplicación en el IACS.

Modelo de solicitud

Don/Doña, con DNI con categoría de del Área de

MANIFIESTA

Su voluntad de acogerse a la jornada continua flexible, durante un período de tiempo mínimo de seis meses, prorrogable tácitamente salvo manifestación en contra expresa, y comprometiéndose en los términos que se señalan a continuación a:

- Desempeñar la jornada, regularmente y salvo causa justificada.
- Estar presente de 9:00 a 13:00 horas ininterrumpidamente, salvo causas excepcionales debidamente justificadas y comunicadas al director de Área.
- Acordar los cuarenta y cinco minutos de descanso establecido reglamentariamente, antes de las 9:00 horas o a partir de las 13:00 horas, con el director de Área correspondiente, pudiendo disfrutarla tanto dentro como fuera del edificio.
- Comunicar al director de Área cualquier alteración que, por causas excepcionales, se produzca en el desempeño de la jornada en los términos fijados. Zaragoza, a de de 2013.
(Firmado: el empleado y el director-gerente)

ANEXO IV

PROCEDIMIENTO DE HORAS EXTRAS

El procedimiento de seguimiento y gestión de las horas extras será el que a continuación se procede a detallar:

El director de Área de cada trabajador podrá solicitar la realización de horas extras debidamente justificadas ateniéndose a la regulación del presente convenio. Todas las horas extras requerirán además la autorización del director del Área de Gestión. El trabajador afectado será informado por éste de la necesi-

dad de la realización de horas, con la posible y suficiente antelación desde el momento en que la empresa tenga conocimiento de las necesidades que justifiquen la realización de horas extras.

En el caso de que sea el propio trabajador el que considere la necesidad de la realización de horas por su parte, lo tendrá que comunicar a su director de Área, con antelación, debiendo éstas ser autorizadas por este y por el director del Área de Gestión, no computando, las que de manera individual y sin previa autorización, realice el trabajador.

La solicitud en ambos casos, se realizará por escrito. De esa autorización y del número de horas realmente realizadas por el trabajador, se dará copia a la Unidad de Recursos Humanos.

En el caso de que surja algún problema o duda en la interpretación referente a las horas extras, éste se resolverá por la comisión paritaria del IACS. Independientemente de lo anterior, el comité de empresa y el Departamento de Recursos Humanos, se reunirán cada cuatro meses para valorar y analizar los problemas que puedan surgir y revisar la gestión del cupo de horas. Igualmente, se reunirán, siempre y cuando lo soliciten por escrito cualquiera de las partes que conforman la comisión paritaria.

SOLICITUD DE AUTORIZACIÓN PARA REALIZACIÓN DE HORAS EXTRAORDINARIAS

Nombre del solicitante:	
Área/Unidad:	
Número de horas solicitadas y horario:	
Justificación necesidad:	

El director de Área:
 Zaragoza, a ____ de _____ de ____
 Nombre _____
 Firmado: _____

Autorizadas
 No autorizadas Motivos:
 Zaragoza, a ____ de _____ de ____
El director de Área de Gestión

ANEXO V
MODELO DE SOLICITUD DE VACACIONES

Don/Doña:
con DNI:
Solicita **días laborables** de vacaciones
Fecha de inicio:
Fecha de finalización: (ambos inclusive)

SOLICITANTE
Firmado:

Conforme,

DIRECTOR DE ÁREA
Firmado:

Ratifica,

DIRECTOR DE ÁREA DE GESTIÓN
Firmado:

ANEXO VI
MODELO DE SOLICITUD DE ASUNTOS PROPIOS

Don/Doña:
con DNI:
Solicita _____ en concepto de asuntos propios
Fecha de inicio:
Fecha de finalización: (ambos inclusive)

SOLICITANTE
Firmado:

Conforme,

DIRECTOR DE ÁREA
Firmado:

Ratifica,

DIRECTOR DE ÁREA DE GESTIÓN
Firmado:

ANEXO VII

PROCESO DE SELECCIÓN

FASE 1: PREPARACIÓN.

Determinar necesidad de contratación:

• Los puestos de estructura de los Servicios Centrales del IACS son aprobados por el Consejo de Dirección del Instituto con la aprobación del presupuesto para el ejercicio correspondiente. En el caso de necesidades sobrevenidas a lo largo del ejercicio no previstas en el presupuesto del año, o cambios en la relación inicialmente aprobada, se requiere aprobación previa por parte del Consejo de Dirección.

• En el resto de casos, la necesidad de contratación viene determinada en base a los proyectos activos del Instituto, pudiéndose suscribir para ello convenios o acuerdos de colaboración con otras entidades.

Determinar disponibilidad presupuestaria:

• En el caso de puestos que no sean de estructura de los Servicios Centrales, previo a la elaboración del perfil la Unidad de contabilidad deberá verificar la disponibilidad económica del proyecto.

Solicitar autorizaciones a Función Pública y Economía:

- Redacción solicitudes: Unidad de RRHH
- Tramitación solicitudes

Elaboración del perfil del puesto:

• El Responsable del centro de gasto determinará el perfil de puesto, que en caso de personal de estructura será la Dirección de área correspondiente (Anexo 1: Descripción del puesto) y en el caso de otros proyectos será el Investigador Responsable del proyecto de investigación/grupo de investigación clínica o Coordinador de las Comisiones de ensayos y del centro asociadas a la investigación clínica.

• En el perfil se detallarán las funciones específicas y generales de cada puesto, así como los requisitos exigidos y criterios valorables de la convocatoria, incluyendo las competencias personales a valorar para el puesto convocado.

• En el caso de que la solicitud sea remitida por el investigador responsable/coordinador de comisión, esta será validada por el Instituto atendiendo a la necesidad y viabilidad de la solicitud, revisando además las condiciones de ejecución del proyecto, además de revisar las condiciones de contratación, perfil de puesto y miembros de la comisión de selección propuestos. Las normas para la contratación de personal se encuentran recogidas en el "Acuerdo de Gestión" que firma el investigador con el Instituto.

Determinación de los miembros de la comisión de selección:

• En base a lo acordado en reunión de Consejo de Dirección de 23 de junio de 2004: en el caso de personal de estructura estará compuesta por personal directivo del Instituto y un trabajador del IACS de categoría y función similar a la del puesto convocado; para personal de proyectos de investigación y docencia, por el Director de área correspondiente y el responsable del proyecto.

• Serán determinados por el responsable.

• Deberá estar compuesta por un mínimo de cinco componentes, debiéndose indicar nombre y puesto, y calidad en la que participa en la comisión de Selección (presidente, secretario, vocal), pudiéndose determinar suplentes.

Determinación de los medios de difusión:

• Serán determinados por el responsable.

• Como mínimo la convocatoria deberá publicarse en el "Boletín Oficial de Aragón" y en la aplicación web de Gestión del Conocimiento del IACS.

• Otros medios: Otros boletines oficiales, prensa, listas de distribución, tabloneros de anuncios, otras páginas web.

Determinación del proceso de selección:

• La Unidad de Recursos Humanos, junto con el responsable, determinarán las fases del proceso de selección, los aspectos a valorar y pruebas a realizar en cada una.

• El proceso de selección se realizará según fases eliminatorias:

Fase 1: Para las candidaturas recibidas en plazo, se procederá a la comprobación de los requisitos exigidos en base a los méritos alegados en la convocatoria, que deberán estar debidamente acreditados.

Listado posibles requisitos exigidos:

—Titulación académica.

—Experiencia (número mínimo de años, en una categoría profesional, en un área laboral, otros criterios).

—Otra titulación (formación pregrado, formación postgrado, formación continuada, otras titulaciones).

Fase 2: Para aquellas candidaturas que superen la fase 1, se valorará los criterios valorables que se determinen en esta fase en base a la documentación aportada en la convocatoria.

Deberá indicarse la puntuación máxima que podrá obtenerse en cada criterio, agrupándose en alguno de estos tres bloques:

a) Valoración formación y conocimientos aplicables al puesto ofertado.

Listado posibles criterios valorables:

1. Formación pregrado, postgrado, continuada.

2. Formación presencial, virtual.

b) Experiencia laboral/profesional: Encaminada a determinar el nivel con el que el candidato, a lo largo de su carrera profesional, ha desarrollado las labores relacionadas con las que requiere el puesto ofertado

Listado posibles criterios valorables:

1. Experiencia laboral/profesional.

2. Producción científica.

c) Capacitación y habilidades para el desempeño del puesto:

Listado posibles criterios valorables:

1. Idiomas.

2. Herramientas informáticas: Microsoft Office, Internet, bases de datos, otros.

3. Otras capacidades y habilidades relacionadas con el puesto.

Esta fase se llevará a cabo por parte de la comisión de selección debiendo reflejar el acta de selección los criterios seguidos en la valoración de los candidatos. En la resolución se contemplarán los criterios generales que serán tenidos en cuenta para la valoración de las candidaturas, como por ejemplo:

a) Formación y conocimientos: duración, contenidos, conocimientos adquiridos y otros que determine la comisión.

b) Experiencia: funciones desarrolladas, responsabilidad del puesto desempeñado, tiempo de trabajo en las tareas relacionadas con el puesto, desempeño de las tareas en la actualidad, factor de impacto y autoría de las publicaciones científicas y otros similares que determine la comisión.

c) Capacitación y habilidades: formación y tareas desempeñadas relacionadas con las habilidades a valorar, estancias, publicaciones científicas y otros a determinar por la comisión.

Deberá determinarse una puntuación mínima a obtener para pasar a la siguiente fase.

En el caso de que el proceso contemple la realización de pruebas de capacidad, en la valoración de los méritos de los aspirantes sólo se podrá otorgar una puntuación proporcionada que no determinará, en ningún caso, por sí misma el resultado del proceso selectivo.

Fase 3: En caso de que alguno de los criterios valorables se valoren mediante pruebas prácticas, deberá indicarse la relación de criterios que serán valorados mediante prueba práctica y la puntuación máxima a obtener en cada prueba.

Listado posibles criterios valorables mediante prueba práctica:

• Conocimientos, habilidades y actitudes relacionados con el puesto de trabajo.

• Idiomas.

• Herramientas informáticas: Microsoft Office, Internet, bases de datos, otros.

Se deberá determinar el número de candidatos que pasarán a la siguiente fase, sumando las puntuaciones obtenidas en las anteriores fases. Se determinará en la convocatoria un criterio a seguir en caso de empate en las puntuaciones.

En esta fase se podrán establecer subfases eliminatorias; igualmente se podrá intercambiar el orden de las fases 2 y 3, si así lo requiere el puesto convocado.

Fase 4: Para la valoración de las competencias personales del candidato en relación al puesto, la comisión de Selección realizará una entrevista personal a los candidatos finalistas como elemento de valoración de la aportación y motivación del candidato al proyecto, de su capacidad de razonamiento y de su capacidad de exposición y resolución de problemas.

La fase 4 se valorará por la comisión de selección con un máximo de 15 puntos.

Para esta última fase se podrán realizar pruebas psicotécnicas y de personalidad a los preseleccionados. Igualmente la entrevista puede contener la realización de alguna prueba práctica o una exposición oral, debiendo especificarse en la resolución.

Para las fases 1, 3 y 4, la comisión de selección podrá ser asistida por una empresa externa de selección, debiendo indicarse en la resolución en cada fase en la que participe. Dicha empresa deberá realizar un informe al respecto que remitirá a la comisión, que será objeto de comprobación y validación por parte de la comisión de Selección.

En cualquier caso deberá establecerse una puntuación mínima en el conjunto de las anteriores fases para poder acceder al puesto convocado.

La unidad de Recursos Humanos revisará la propuesta del responsable y redactará la resolución de inicio de la convocatoria del director-gerente, que se estructurará en los siguientes apartados:

a) Introducción: motivación de la necesidad del puesto, funciones del puesto

b) Solicitudes: documentación a presentar y referencia del puesto

c) Presentación de documentación: procedimiento y plazo para la presentación de solicitudes, y medios de publicación de la convocatoria

d) Comisión de selección: nombre y puesto de los miembros que componen la comisión Selección

e) Requisitos de la convocatoria: relación de requisitos exigidos y criterios valorables de la convocatoria

f) Proceso de selección: fases del proceso de selección, criterios valorados en cada fase, puntuación a obtener en cada criterio y requisitos para pasar a la siguiente fase

g) Condiciones del puesto: pudiéndose especificar jornada laboral, tipo y duración del contrato, centro de trabajo, retribución

h) Propuesta de nombramiento: a propuesta de la comisión de Selección, el Director-Gerente resolverá

i) Protección de datos de carácter personal: tratamiento de los datos de carácter personal aportados en la convocatoria

j) Resolución de la convocatoria: plazo máximo de resolución de la convocatoria

FASE 2: LANZAMIENTO Y SELECCIÓN.

Publicación de la convocatoria:

• Una vez publicada, se da de alta el proceso en la hoja excel de control de procesos y en la base de datos de personal (convocatorias), que incluirá la siguiente información: referencia de la convocatoria, descripción, fecha de

resolución, fecha de publicación, medio de difusión, y una vez finalizado el proceso, la fecha de cierre.

- Comprobación de la publicación en todos los medios establecidos (BOA, portal gobierno Aragón-guardar copia, tablón IACS, web IACS, otros).

- En el caso de que se requiera la contratación de personal por procedimiento de urgencia, ésta deberá ser motivada mediante resolución del director-gerente, concediéndose un plazo de recepción de solicitudes de cinco días hábiles, dándose a la misma la máxima publicidad posible.

- El IACS archivará la solicitud de publicación y copia de la publicación de la misma en los medios que se hayan determinado.

Recepción de las solicitudes:

- Se indicará código de registro (por orden de entrada en el Instituto) y fecha de recepción de la candidatura

- Las solicitudes se registrarán en la base de datos de personal (candidatos) identificando: nombre y apellidos, dirección, DNI-NIF, teléfono y correo electrónico de contacto.

Proceso de selección:

- El proceso de selección se realizará conforme a lo establecido en las bases de la convocatoria.

- Se prepara la documentación para la comisión de selección.

- fotocopia de curriculum vitae.

- hoja de valoración candidatos.

- La comisión de selección reflejará en el acta de selección los criterios seguidos en la valoración de los candidatos de la fase 2 de valoración de méritos.

- Citación de candidatos para la fase 3 y fase 4 cuando proceda.

- De las reuniones de la comisión de selección se levanta el correspondiente acta, adjuntándose como anexo a las mismas la documentación que ha servido como base para la valoración de los candidatos (relación de candidatos que pasan a cada fase y motivo de exclusión, resultado de pruebas, informes de la empresa externa de selección, etc.), además de la "hoja de valoración de candidatos" donde se refleja la puntuación obtenida por los candidatos en base a los criterios establecidos en la convocatoria.

- Las actas deben ser firmadas por los miembros de la comisión de Selección que han asistido a cada reunión, debiendo haber siempre quórum suficiente para la celebración de las mismas.

FASE 3: CIERRE

- Finalizado el proceso de valoración la comisión de selección procede a dictar la propuesta de contratación o, en su caso, motivar y proponer que quede desierta la convocatoria, al director-gerente.

- La resolución de la convocatoria se producirá antes de seis meses contados desde el día siguiente al de la publicación del anuncio de la misma y se comunicará a todos los aspirantes.

- Una vez seleccionado el candidato, la Unidad de Recursos Humanos comunica el cierre del proceso a todos los candidatos mediante una carta, agradeciéndoles su participación en el proceso de selección. Para aquellas personas que han llegado a la fase final de la entrevista, la comunicación se realiza además telefónicamente.

- Además se procede al cierre del proceso en la base de datos de personal (candidatos), archivando en el expediente de cada proceso de selección toda la documentación generada, a excepción de los CV que son archivados aparte por oferta de empleo.

- El director-gerente informará en el siguiente Consejo de Dirección sobre las contrataciones realizadas en el período correspondiente.

- b) Lugar de ejecución: Bar del complejo deportivo municipal, sito en plaza Joaquín Barceló, sin número, 50630 Alagón.

- c) Plazo de duración: Cuatro años.

- d) Admisión de prórroga: Sí, por otros dos años adicionales, con carácter anual.

- e) CPV: 55410000-7.

3. Tramitación y procedimiento:

- a) Tramitación: Ordinaria.

- b) Procedimiento: Abierto.

- c) Criterios de adjudicación: Varios criterios.

- 1.º Criterios de valoración que requieren juicio de valor, sujeto a evaluación previa (sobre B):

- Proyecto de ejecución del contrato de explotación del bar en las citadas instalaciones municipales: Hasta un máximo de 12,5 puntos, ponderables bajo los siguientes parámetros. Dicho proyecto deberá incluir como contenido mínimo:

- Relación del personal que adscribirá al contrato, el cual deberá contar con el carné de manipulador de alimentos; se valorará especialmente el número del mismo a emplear en la instalación.

- Relación y características del mobiliario y medios que adscribirá al contrato; se valorarán especialmente todos los elementos del mismo adicionales a los mínimos fijados en este pliego y en el de prescripciones técnicas, a destinar en la instalación y que revertirán al Ayuntamiento, a la finalización del contrato.

- Asunción, en su caso, de la obligación de rendición de cuentas periódicamente ante el Ayuntamiento.

- La lista de precios a satisfacer por los usuarios (por las siguientes diez consumiciones: café solo, café cortado, café con leche, infusión, carajillo de coñac, zumo, caña de cerveza, botellín de cerveza, vaso de vino y refresco); se valorarán comparativamente los importes ofrecidos, primando las ofertas que incluyan precios más bajos sobre las que recojan otros más altos.

- Propuestas especiales en relación con la prestación del servicio de bar, iniciativas sobre organización de actividades en las instalaciones y mejoras en favor del Ayuntamiento en relación con lo establecido en este pliego y en el de prescripciones técnicas (sobre todo, se valorará el mobiliario que se prevé para la ejecución del contrato) y, en general, todo aquello que considere pertinente el licitador en relación con su proyecto para explotar el bar.

- No podrá incluirse en este apartado referencia alguna a la oferta económica; el incumplimiento de lo anterior supondrá la exclusión automática del licitador por incumplimiento del secreto de proposiciones regulado en el artículo 145.2 del texto refundido de la Ley de Contratos del Sector Público (TRLRSP), ya que la oferta económica integra el contenido del sobre C, de apertura posterior.

- 2.º Criterios valorables mediante una fórmula matemática sujetos a evaluación posterior (sobre B).

- Precio: Hasta un máximo de 12,5 puntos.

- Se otorgará la máxima puntuación en este apartado a la mejor oferta presentada y, a las demás, la puntuación que corresponda proporcionalmente en función del porcentaje de mejora que suponga su oferta con respecto al tipo de licitación. No obstante, el órgano de contratación solo valorará con la máxima puntuación a la mejor oferta cuando suponga una mejora sobre el tipo de licitación superior al 10%. En otro caso, se considerará que la máxima puntuación corresponde a una mejora del 10% y se aplicará a las ofertas la puntuación que corresponda proporcionalmente en función del porcentaje de mejora presentada en cada apartado.

- 4. *Canon de explotación*: 12.000 euros anuales, mejorables al alza.

- 5. *Valor estimado del contrato*: 72.000 euros.

- 6. *Garantías*: Provisional, no se exige. Definitiva, 5%, y otra complementaria del 1,5% del precio de adjudicación (IVA excluido en ambos casos).

- 7. *Requisitos específicos del contratista*:

- a) Solvencia económico-financiera:

- Presentación de informe de instituciones financieras en el que conste expresamente el objeto del contrato referenciado al tipo de licitación, así como su carácter favorable o, en su caso, justificante de la existencia de un seguro de indemnización por riesgos profesionales cuya cobertura, como mínimo, sea igual a 120.000 euros.

- b) Solvencia técnico-profesional:

- Presentación de una relación de los principales trabajos similares ejecutados en el curso de los últimos tres años, en la que se indicará el importe, las fechas y el destinatario de los mismos, avalada, al menos, por un certificado de buena ejecución de los mismos.

- No se admitirán las propuestas suscritas por licitadores que no acrediten una experiencia mínima de un año en trabajos de hostelería.

- Aportación del carné de manipulador de alimentos.

- 8. *Presentación de ofertas*:

- a) Plazo: Quince días naturales, contados desde el siguiente al de la inserción del anuncio de convocatoria de la licitación en el BOPZ y al de la publicación del anuncio en el perfil del contratante. Si el plazo concluyese en sábado o festivo, se prorrogará hasta el siguiente día hábil.

- b) Documentación a presentar: Las solicitudes se presentarán en tres sobres cerrados, firmados y numerados, en la forma y con la documentación descrita en el pliego de cláusulas administrativas.

- c) Lugar de presentación: Registro General del Ayuntamiento de Alagón (de 9:00 a 14:00 horas, de lunes a viernes), sito en plaza de España, 1, de Alagón (código postal 50630), en la forma y medios descritos en el pliego de cláusulas administrativas.

SECCIÓN SEXTA

CORPORACIONES LOCALES

ALAGÓN

Núm. 13.403

Esta Alcaldía-Presidencia, en virtud de resolución número 1.021/2014, dictada en fecha 21 de noviembre de los corrientes, ha resuelto aprobar el pliego de cláusulas administrativas particulares que ha de regir la licitación del contrato de servicios de explotación del bar de las instalaciones del complejo deportivo municipal de Alagón (exped. SER. 17/2014), mediante procedimiento abierto y tramitación ordinaria, así como efectuar convocatoria de licitación con arreglo a las siguientes prescripciones:

1. Entidad adjudicadora:

- a) Organismo: Ayuntamiento de Alagón.

- b) Dependencia que tramita el expediente: Secretaría municipal.

- c) Obtención de documentación e información:

- Dependencia: Secretaría municipal.

- Domicilio: Plaza de España, 1, 50630-Alagón (Zaragoza).

- Teléfono: 976 610 300; fax: 976 610 565; e-mail: secretaria@alagon.org.

- Dirección de Internet del perfil del contratante: <http://perfilcontratante.dpz.es>.

- Fecha límite de obtención de documentación e información: Hasta el mismo día de presentación de ofertas.

2. Objeto del contrato:

- a) Descripción: Prestación de los servicios consistentes en explotación del bar de las instalaciones del complejo deportivo municipal de Alagón (exped. SER. 17/2014), según documentación obrante en el expediente.